

**INFORMATION DES SALARIES ET
DEFAILLANCE DE L'ENTREPRISE**

ESSAI SUR LE RÔLE DES SALAIRES DANS LA PRÉVENTION
DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES.

Thèse Complémentaire

**présentée et soutenue publiquement
par**

ALAIN BURLAUD

JURY :

PRESIDENT
SUFFRAGANTS

**INFORMATION DES SALARIES ET
DEFAILLANCE DE L'ENTREPRISE**

ESSAI SUR LE RÔLE DES SALARIES DANS LA PRÉVENTION
DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES.

Thèse Complémentaire

**présentée et soutenue publiquement
par**

ALAIN BURLAUD

L'Université de Paris 1 Panthéon - Sorbonne
n'entend donner aucune approbation ni
improbation aux opinions émises dans
les thèses; ces opinions doivent être
considérées comme propres à leurs
auteurs.

R E M E R C I E M E N T S

Qu'il nous soit permis, en premier lieu, d'adresser nos plus vifs remerciements à Monsieur le Professeur Pierre LASSEGUE qui a bien voulu nous guider dans cette recherche. Ses conseils nous ont été d'un grand concours.

Nous devons également beaucoup aux personnes suivantes qui ont accepté de nous recevoir et de nous faire part de leurs idées, suggestions et critiques :

M. DAUDÉ, Expert économique à la Caisse Nationale des Marchés de l'Etat,

M. JOBARD, Professeur à l'Université de Paris I,

M. MARTIN, Banque de France,

Mme PINIOT, Chef du bureau de droit commercial au Ministère de la Justice,

M. RASSAT, Rapporteur au Conseil National de la Comptabilité,

M. SCHLOSSMAN, Commissaire aux comptes,

M. SORGUES, Procureur de la République adjoint à Lyon,

M. WEISS, Professeur à l'Institut d'Administration des Entreprises de l'Université de Paris I.

Enfin, nous remercions également très vivement Madame Geneviève BURLAUD qui a passé un temps précieux à relire et corriger nos manuscrits.

S O M M A I R E

Introduction générale

Chapitre I - Les "faillites" d'entreprises peuvent-elles remettre en cause un système de gestion ?

Section 1 : La réforme de l'entreprise et l'évolution de sa place dans la société

Section 2 : L'information des salariés ou la remise en cause de leur place dans l'entreprise

Chapitre II - Analyse extra-comptable du risque de défaillance de l'entreprise

Section 1 : L'étude du marché de l'entreprise

Section 2 : Typologie des faillites

Section 3 : Les indicateurs d'alerte basés sur des données extra-comptables

Chapitre III - Analyse comptable du risque de défaillance

Section 1 : Approche analytique du risque de défaillance

Section 2 : Approche synthétique du risque de défaillance

Conclusion générale

Annexes

Bibliographie

Table des matières

"Nous voulons des solutions économiques
aux problèmes sociaux et des solutions
sociales aux problèmes économiques."
(Maurice COMBE : L'alibi)

INTRODUCTION GENERALE

"Les entreprises en difficulté sont devenues des sujets de presse, si constants, si importants, si mobilisants que les français doivent certainement voir leur économie comme une sorte de vaste mare à "canards boiteux" dans laquelle ne barboteraient que des entreprises en difficulté, en semi-difficulté ou en complète difficulté. (...) Mais ces canards boiteux, suffoqués par l'eau qu'ils ont avalée on essaie de les retirer et, par une sorte de bouche-à-bouche financier généreusement dispensé par les Pouvoirs Publics, de les réanimer. Mais réanimer avec quoi ? Eh bien, précisément avec la substance qu'on tire des canards en bonne santé." (1) Ce constat pose un certain nombre de problèmes.

- L'économiste peut se demander si la recherche d'un optimum économique exige bien que l'on prenne de la nourriture aux canards sains pour la donner à ceux qui sont malades ;

- L'économiste de branche essaiera de savoir de quelle race sont les canards qui en bénéficient et ceux qui paient ;

- Le gestionnaire cherchera les moyens d'empêcher les canards de devenir boiteux ;

- Le juriste se penchera sur les problèmes de succession posés par le décès du canard boiteux ;

- L'homme politique, enfin, essaiera de sentir les limites de la solidarité nationale en faveur des canards les plus faibles.

Afin de ne pas nous noyer à notre tour dans une mare aussi vaste, nous nous limiterons au point de vue du gestionnaire, ce qui n'exclut d'ailleurs pas quelques incursions sur les territoires voisins. Mais, même ainsi restreint, le sujet serait trop vaste. Il pourrait, par exemple, inclure des problèmes tels que :

- les spécificités de la gestion des entreprises en difficulté,

(1) CHAMPAUD (Claude) : La situation des entreprises en difficulté, problème de droit économique perturbant le droit privé. Revue Française de Comptabilité, n° 64, août-septembre 1976, p. 375.

- les mécanismes de l'aide à ces entreprises,
- les politiques commerciales ou financières qui minimisent les risques de défaillance,
- les aspects économiques des plans d'apurement du passif dans le cadre de la procédure de suspension provisoire des poursuites ou des concordats en cas de règlement judiciaire.
- etc...

Même pour le gestionnaire, le problème des entreprises en difficulté peut être abordé sous de multiples aspects.

L'un d'entre eux nous tient particulièrement à coeur. Quelles qu'en soient les causes, la défaillance d'une entreprise fait des victimes innocentes : essentiellement les fournisseurs, sous-traitants et salariés. Or on s'aperçoit que dans bien des cas, la chute aurait pu être évitée si... Beaucoup de ces "si" se résument à une attitude passive face au changement, à un manque d'imagination. Pour éviter le gaspillage en richesses et en hommes que représente la fermeture d'une entreprise, ne peut-on pas essayer d'associer les salariés à une constante et nécessaire adaptation ? Ils y gagneraient sans doute une politique de l'emploi qui leur serait plus favorable. Nous pensons qu'une amélioration tant du volume que de la qualité des emplois offerts passe par un développement prioritaire de petites ou moyennes entreprises dont les frais de structure soient faibles et les possibilités d'innovation grandes. Elles peuvent s'adapter sans retard au marché et, par leur mobilité, se trouver plus ou moins constamment en position de quasi-monopole. A condition de se grouper pour exporter, de telles unités sont à même de réaliser une valeur ajoutée élevée. Ce raisonnement ne s'applique bien sûr pas à la sidérurgie, mais peut être valable dans de nombreuses industries de transformation.

Associer les salariés à une défense active de leur emploi ne peut se faire sans une évolution du mode de direction des entreprises. L'étude de cette question fera l'objet du premier chapitre.

Mais il ne suffit pas de reconnaître aux salariés une possibilité légale d'intervention pour qu'elle entre aussitôt dans les moeurs. Encore faut-il fournir les outils permettant d'exercer ce droit de façon efficace. Nous proposerons deux démarches complémentaires :

- l'une qui puisera dans les informations extra-comptables et que nous étudierons dans un chapitre II,
- l'autre s'appuyant sur les informations comptables et faisant l'objet du chapitre III.

"Le pire gaspillage qui puisse être dans une entreprise, c'est le gaspillage des dons humains. C'est pourtant le plus fréquent..."
(P. JARDILLIER)

CHAPITRE I

LES "FAILLITES" D'ENTREPRISES PEUVENT-ELLES REMETTRE EN CAUSE UN SYSTEME DE GESTION ?

Section 1 : La réforme de l'entreprise et l'évolution de sa place dans la société.

Section 2 : L'information des salariés ou la remise en cause de leur place dans l'entreprise.

INTRODUCTION

La réforme de l'entreprise a la particularité de faire parler d'elle dans deux situations diamétralement opposées. On en parle quand tout va bien. Ainsi, pour se limiter aux exemples récents, en a-t-on beaucoup parlé vers la fin des années 60. C'est à cette époque que parut l'ouvrage de M. BLOCH-LAINE (1), celui de M. LOICHOT (2), et que furent adoptées des mesures telles que la participation des salariés aux fruits de l'expansion (ordonnance du 17 août 1967), l'institutionnalisation des sections syndicales d'entreprises (loi du 27 décembre 1968) ou, un peu plus tard, la formation professionnelle continue (loi du 16 juillet 1971). Inversement, c'est en pleine crise que paraît le rapport Sudreau (1975), que le ministre du travail, M. Michel DURAFOUR, prononce un important discours sur la réforme de l'entreprise (14 avril 1976) ou que le conseil des ministres adopte un projet de loi sur le bilan social (27 octobre 1976). Faut-il en conclure que l'entreprise est l'objet de réformes permanentes et anarchiques ?

Nous ne le pensons pas car dans l'un et l'autre cas, les réformes n'ont pas la même finalité. En période de prospérité, il s'agit de mieux distribuer l'enrichissement de l'entreprise et d'en faire profiter les salariés. C'est le cas de la participation ou de la formation continue.

De même, au lendemain des accords de Grenelle, l'institutionnalisation des sections syndicales doit permettre de renforcer les positions des travailleurs dans les négociations salariales. Par contre, en période de crise, les réformes portent plus sur le partage du pouvoir dans l'entreprise et, parallèlement, la diffusion de l'information. Cette double affirmation schématise une réalité évidemment beaucoup plus complexe et nuancée. On peut par exemple épiloguer longuement sur ce qu'est la prospérité ou la crise. Mais la complexité apparente du détail ne doit pas masquer les grandes tendances qui, pensons nous, sont celles décrites ci-dessus.

(1) BLOCH-LAINE (François) : Pour une réforme de l'entreprise. Seuil 1967, p. 185.

(2) LOICHOT (Marcel) : La réforme Pan-capitaliste. Robert Laffont, 1966 p. 215.

Nous verrons dans ce qui suit dans quelle mesure la multiplication des faillites d'entreprises (caractéristique d'une économie en crise) remet en cause un style de gestion des entreprises en faisant porter les revendications de façon privilégiée sur des problèmes de pouvoir.

Section 1

LA REFORME DE L'ENTREPRISE ET L'EVOLUTION DE SA PLACE DANS LA SOCIETE

L'accent qui est mis de plus en plus sur la fonction sociale de l'entreprise entraîne de nombreux changements d'attitude. Nous nous intéresserons ici à deux aspects importants de cette évolution :

- la réforme de l'entreprise qui aboutit à promouvoir un nouveau partage des pouvoirs puis,
- l'attitude de plus en plus active des salariés lorsque leur entreprise connaît des difficultés.

Il est évident que ces deux aspects d'une même réalité sociale sont étroitement liés. Néanmoins, pour la commodité de l'exposé, nous en ferons deux paragraphes distincts.

§ 1 LA REFORME DE L'ENTREPRISE ET L'EVOLUTION DE SA FONCTION SOCIALE

Le déroulement d'une épreuve sportive est fonction du public (de son attitude), de l'arbitre (qui pourra être plus ou moins partial ou plus ou moins sévère) et, bien sûr, des équipes qui s'affrontent. Il est à peine abusif de comparer la réforme de l'entreprise à une épreuve sportive. On retrouve bien un public (l'opinion publique qui prendra parti pour la libre entreprise, pour un développement accéléré des équipements collectifs ou pour un renforcement de la défense des intérêts des salariés etc...), un arbitre (les Pouvoirs Publics qui assurent avec plus ou moins de vigueur le respect des règles : le droit de l'entreprise) et des équipes (les dirigeants des entreprises et les salariés -les propriétaires pouvant éventuellement se distinguer des dirigeants et intervenir en tant que tels- qui luttent pour la défense de leurs intérêts).

Nous distinguerons donc dans ce paragraphe trois parties :

1°/ L'évolution de la conception de l'entreprise, de l'attitude du public à son égard.

2°/ L'évolution du droit de l'entreprise et de l'usage qui en est fait.

3°/ Le jeu des partenaires : le succès des travailleurs dans le sens d'un élargissement de leurs droits en matière de gestion.

1°/ L'EVOLUTION DE LA CONCEPTION DE L'ENTREPRISE

Ce qu'il y a de plus surprenant, c'est que l'idée d'une réforme de l'entreprise soit à la fois si ancienne et si actuelle. Il semble que tout ce qui touche au droit de propriété ait une extraordinaire capacité de résistance aux idées, même les plus généreuses...

Ainsi, FOURIER écrivait-il déjà : "On devrait pour premier problème d'économie politique, s'intéresser à transformer tous les salariés en propriétaires co-intéressés". (1) Anthime CORBON, un typographe, animateur du journal "L'Atelier", écrivait dans le numéro du 28 décembre 1849 : "L'Association, c'est exactement dans l'ordre économique, la révolution opérée dans l'ordre politique ; C'est la substitution au sein de l'atelier, de l'état démocratique à l'état despotique". (2)

Un siècle s'est écoulé sans que le problème soit résolu. Pourtant, "le grand mouvement populaire qui a libéré la France de l'ennemi n'a pas été seulement un mouvement de libération nationale : il a été également un mouvement de libération sociale. (...) Dès la libération du pays, des comités de production ou des comités de gestion se sont constitués spontanément dans de nombreuses usines. Le but de ces comités était partout de remettre en marche l'industrie. (...) Le moment semblait venu de légaliser et généraliser l'existence de ces organismes" (3) (4)

L'expérience montrera que les comités d'entreprises ne répondront pas à tous les espoirs que l'on a pu placer en eux. Près de vingt ans après, M. BLOCH-LAINE pourra écrire : "l'immobilité des partisans de "l'ordre à établir" et de ceux de "l'ordre

(1) Cité par ANTONI (Antoine) : La coopérative ouvrière de production CGSCOP, Paris, 1970, p. 4.

(2) Ibid. p. 6

(3) Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises, exposé des motifs.

(4) Sur la position du problème à l'époque, cf : LASSEGUE (Pierre) : La réforme de l'entreprise, étude critique sur les possibilités d'une "tierce solution". Librairie du Recueil Sirey, 1948, p. 458.

à préserver" (qui) les fait demeurer ensemble, en adversaires irréductibles, dans le "désordre établi". (1) Pourtant, il semble que la conception purement contractuelle de l'entreprise qui avait pour principal atout de reposer sur une construction juridique d'une logique parfaite, perde du terrain. Depuis l'attaque que constituait la parution de l'ouvrage de M. BLOCH-LAINE, il y a eu les événements de mai-juin 1968, la crise économique et, comme pour formaliser les mouvements d'idées qui en ont résulté, le rapport Sudreau. La marge de manoeuvre des partisans de "l'ordre à préserver" se rétrécit. M. CONTIN résume assez bien la situation actuelle lorsqu'il déclare : "Même si elle est privée par l'origine de ses capitaux, l'entreprise devient publique par sa finalité économique et sociale". (2) Abondant dans ce sens, la très officielle Commission des Opérations de Bourse (COB) écrit que bientôt les actionnaires d'une entreprise "voudront connaître également quel est son bilan à l'égard de son tissu social, de son environnement, ou de la Société en général, parce que ce bilan aura une incidence sur le devenir de l'entreprise." (3) Un point de vue assez semblable est admis par le Patronat Chrétien (CFPC) : "Le temps est venu où, dans les pays d'économie industrielle avancée, la réussite de l'entreprise n'est plus seulement jugée en fonction de sa capacité de dégager un profit. (...) La fonction productive de l'entreprise apparaît maintenant à chacun comme indissociable d'une responsabilité sociale". (4) Jusqu'au gouvernement qui écrit en 1976 dans l'avant projet de loi sur le bilan social que, indépendamment de toute recherche de profit, "l'entreprise fournit des emplois et verse des rémunérations ; elle doit assurer la santé de ses salariés, le développement de leurs capacités professionnelles (...)". (article 2)

(1) BLOCH-LAINE (François) : Pour une réforme de l'entreprise. Seuil, 1967, p. 15.

(2) CONTIN (Raphaël) : Les données et les critères du choix entre plusieurs types d'intervention : la nomination d'un contrôleur de gestion. Revue Française de Comptabilité, n° 64, août-septembre 1976, p. 418.

(3) COB : Le bilan social de l'entreprise. Note dactylographiée du 10 décembre 1975, p. 1.

(4) CFPC : Pour un bilan social. Professions et entreprises. septembre-octobre 1976, p. 12.

Ce cheminement vers une nouvelle image de l'entreprise dans la conscience collective du pays se fait dans le sens d'une conception plus institutionnelle. C'est ce que souligne M. CABRILLAC (1) lorsqu'il explique que l'entreprise a une existence propre qui intéresse la collectivité humaine et que l'intérêt général tend à déplacer sur le terrain économique un problème qui à l'origine était juridique (lorsque l'on considérait l'entreprise exclusivement comme un noeud de rapports contractuels) M. HORION renchérit en déclarant que "les esprits les plus perspicaces ne considèrent pas l'employeur exclusivement comme partie à un contrat, mais comme le dirigeant d'une entreprise et, par là, d'un service d'emploi". (2)

Et pourtant, l'entreprise est privée... gérée dans une optique de profit et non de service public. Cette réalité est mise à nu de façon particulièrement brutale lorsque l'on se penche sur deux problèmes : les conditions de travail et le devenir de la collectivité qu'est l'entreprise en cas de défaillance.

Ce dernier point fera l'objet de nombreux développements ultérieurs. Rappelons simplement que dans l'industrie, à quelques exceptions près, le travail consiste encore en "l'accomplissement de gestes toujours semblables dans le bruit, l'inconfort ou la saleté" (3) Ajoutons qu'à la saleté près, les "O.S. en col blanc" ne sont guère plus favorisés.

Cette situation est d'autant plus mal supportée que "l'instruction des jeunes est très poussée : ils reçoivent un enseignement supérieur tout au moins pour 150 000 d'entre eux sur les 7 à 800 000 de chaque tranche annuelle. De façon plus ou moins avertie, ils choisissent entre des connaissances nombreuses pour meubler leur esprit et développer leur capacité de raisonnement". (4)

(1) CABRILLAC (Michel) : Le rôle du juge en présence des problèmes économiques en droit commercial français. Travaux de l'Association Henri Capitant, Dalloz, 1975, p. 154.

(2) Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (CECA) : Les relations entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise : formes et fonctions. Luxembourg, 1967, p. 25.

(3) CATALA (Nicole) : L'entreprise en question. Universalia 1975, Encyclopédia Universalis, p. 279.

(4) MAURY (Luc) : Bilan social : une méthode pratique d'action. Professions et entreprises. Septembre-octobre 1976, p. 22.

Un mouvement d'idées, une situation sociale de moins en moins bien acceptée, il n'en faut pas plus pour créer une situation explosive. Afin de rester maître de cette situation, le pouvoir politique et le législateur ont longtemps colmaté les brèches en développant de nouvelles branches du droit, tel de droit du travail, qui venaient atténuer la brutale rigueur du code civil ou du code de commerce ou en créant une "législation parallèle" faite de circulaires administratives, de conventions collectives ou autres contrats de progrès, afin de compléter, au coup par coup, selon les besoins du moment, une législation d'ordre général qui ne sait faire preuve d'une souplesse suffisante. C'est cette évolution vers un droit économique que nous allons étudier maintenant.

2° / L'EVOLUTION DU DROIT DE L'ENTREPRISE

Nous verrons qu'il y a tout d'abord une évolution de la législation qui est de plus en plus teintée "d'économisme" puis, que l'usage qui en est fait implique progressivement le juge dans la gestion des entreprises et, enfin, que les projets législatifs au niveau européen militent en faveur d'un nouveau partage du pouvoir dans l'entreprise. Ces thèmes ne sont pas nouveaux. Il est cependant nécessaire d'en faire une brève présentation afin de mieux comprendre le contexte dans lequel évolue la notion d'entreprise.

- a - L'évolution vers un "droit économique"

Etant donné la place occupée par les entreprises dans notre société (alors que notre droit est issu d'une civilisation rurale dont la cellule de base était l'exploitation familiale), il devient inévitable que "l'économie commande le juridique, l'efficacité efface la régularité et l'opportunité prime la légalité" (1). Pour notre part, nous pensons qu'une telle évolution peut susciter une légitime inquiétude. Mais ce n'est pas un retour en arrière qui permettra d'éliminer un risque d'arbitraire que l'on entrevoit clairement dans cette nouvelle pratique du droit. On peut d'ailleurs se demander s'il s'agit encore d'un droit. "C'est une science

(1) CHAMPAUD (Claude) : La situation des entreprises en difficulté, problème de droit économique perturbant le droit privé. Revue Française de Comptabilité, n° 64, août-septembre 1976, p. 375.

pluridisciplinaire de l'action, une synthèse intime du droit, de gestion, de comptabilité, et de techniques variées de l'action. Ainsi se serait opéré ce que l'on a appelé une "déjuridisation" du droit. (...) On ne considère plus que tous les intérêts privés sont égaux devant la loi. Une hiérarchie des valeurs s'établit ainsi progressivement -insidieusement- diront certains. Elle conduit à faire passer l'intérêt de l'entreprise avant celui des créanciers par exemple. (...) Un autre caractère du droit économique réside en ce que visiblement, en son sein, la règle juridique n'est jamais une fin mais un moyen. Il en résulte, par exemple, qu'on changera sans vergogne la règle de droit dès lors qu'on s'apercevra qu'elle n'atteint pas son but. Là n'est pas son moindre défaut". (1)

Nous verrons ultérieurement que les problèmes posés par les entreprises en difficulté permettent d'illustrer clairement cette évolution puisque, dans certains cas, les textes prévoient que l'on prenne en compte les conséquences sur l'économie régionale d'une fermeture. "Le droit est trop humain pour prétendre à l'absolu de la ligne droite". (2) (3)

Dans un tel contexte, le rôle du juge ne peut plus être celui qui lui est traditionnellement dévolu.

- b - Le rôle de gestionnaire du juge

"Aujourd'hui, le juge est parfois appelé à décider en fonction d'une appréciation d'opportunité économique et parfois sa décision est un choix, voire un pari, d'ordre économique". (4)

A titre de simple illustration, nous allons montrer comment la procédure spéciale d'attribution prévue par l'ordonnance du 23 septembre 1967, fait ressortir de façon particulièrement vive le rôle de gestionnaire du juge. "L'examen des jugements d'approbation (du plan de redressement et d'épurement du passif) est très instructif : en général,

(1) CHAMPAUD (Claude) : Op. cit. p. 376.

(2) CARBONNIER (J.) : Flexible droit. Textes pour une sociologie du droit sans rigueur, 2ème édition, LGDJ, 1971, Préface, p. 2.

(3) Souhaitons, pour notre part, que l'humanisation du droit ne se limite pas au droit des affaires.

(4) CABRILLAC (M.) : Op. cit. p. 153.

ils contiennent une analyse très minutieuse des maux qui affectaient l'entreprise dont le renflouement est envisagé". (1) "Dans le plan, les mesures de redressement prennent le pas sur l'apurement du passif, alors que dans le concordat, elles ne figurent qu'en annexe des offres concordataires". (1) Le tribunal doit donc se prononcer tant sur la possibilité même de renflouement (il ne faut pas que la situation financière soit irrémédiablement compromise) que sur le temps qui sera nécessaire pour le mener à bien. Il faut en plus qu'il soit en mesure d'apprécier si la disparition de l'entreprise porte un trouble grave à l'économie nationale ou régionale. (2)

Cette immixtion du juge dans la gestion des entreprises vient légitimer l'idée que la propriété ne confère pas un pouvoir absolu. La direction peut être écartée de ses fonctions lorsqu'elle a échoué. Mais le courant en faveur d'une réforme de l'entreprise va beaucoup plus loin puisqu'il envisage une intervention permanente des salariés. Cette évolution est encouragée par les autorités européennes.

- c - La réforme de l'entreprise dans le droit européen

Les instances européennes ont depuis longtemps tiré, sur le plan juridique, les conséquences de l'évolution du concept d'entreprise. Elles ont "fait apparaître les incompatibilités entre les idées fondamentales du droit des sociétés de capitaux (concept contractuel selon lequel les employeurs sont de simples donneurs de travail pouvant invoquer leur droit de propriété) et la possibilité, pour des non-associés, de nommer en tant que tels divers membres des organes de la société (concept institutionnel selon lequel les salariés tendent à une cogestion de l'entreprise, tout au moins dans le domaine social)". (3)

(1) CABRILLAC (M.) Op. cit. p. 164.

(2) Afin de ne pas nous écarter trop de notre sujet, nous laisserons ici de côté une importante question : cette évolution pourra-t-elle se faire dans le cadre institutionnel actuel ou nécessitera-t-elle la création d'une "magistrature économique" ? (cf à ce sujet : BLOCH-LAINE (François) : Pour une réforme de l'entreprise. Seuil, 1967, p. 171 et suite.

(3) BALLERSTEDT (K.) : La participation des travailleurs dans les organes de l'entreprise : problèmes fondamentaux du droit, en considération particulièrement du droit des sociétés. In CECA, Op. cit., p. 64.

La Commission des Communautés Européennes (CCE), dans deux documents (1), a essayé de mettre le droit en accord avec les nouvelles conceptions de l'entreprise en renforçant (du moins par rapport à la législation française) les possibilités dont disposent les travailleurs d'intervenir dans la gestion. Ainsi l'article 137 de la Proposition d'un statut des SA européennes stipule-t-il que : "Les travailleurs de la SA européenne sont représentés au conseil de surveillance de la société. Ils délèguent un membre pour deux désignés par l'assemblée générale. Les statuts peuvent fixer un nombre plus élevé de représentants des travailleurs". (2)

On peut lire dans les commentaires qui suivent cet article 137 que : "Les travailleurs se voient ainsi accorder des pouvoirs de contrôle et de co-gestion. (...) Le directoire étant nommé par le conseil de surveillance, les travailleurs ont au sein de ce dernier une influence sur la composition du premier : le directoire étant contrôlé par le conseil de surveillance et pouvant être révoqué par lui, les travailleurs peuvent aussi exercer une influence sur la politique de l'entreprise. (...) Cette participation garantit au sein de cet organe (le conseil de surveillance) une défense efficace des points de vue des représentants des travailleurs. Elle tient aussi compte de l'existence au sein de la SA européenne d'autres institutions exclusivement composées de représentants des travailleurs et disposant -comme c'est le cas par exemple du comité européen d'entreprise- de larges pouvoirs vis-à-vis de la direction de l'entreprise". (3)

A travers cette recommandation des autorités de Bruxelles, c'est tout le débat sur la cogestion et la cosurveillance qui est lancé. Nous allons en traiter dans le point suivant car les aspects juridiques ne sont pas les seuls à entrer en ligne de compte. De toute façon, au terme de ce rapide tour d'horizon sur l'évolution du droit, nous avons la certitude qu'il y a de la part de nombreux juristes un engagement, une volonté de progrès qui contraste avec la réputation qui leur était souvent faite. De

(1) Proposition d'un statut des sociétés anonymes européennes. Bruxelles, 1970, p. 223 - Proposition de cinquième directive sur la structure des sociétés anonymes. Bruxelles, 1972, p. 65

(2) CCE : Proposition d'un statut. Op. cit. p. 108.

(3) CCE : Proposition d'un statut. Op. cit. p. 109.

ce côté, il n'y a donc pas d'obstacle à une réforme de l'entreprise.

3°/ COGESTION OU COSURVEILLANCE ?

Avant d'étudier ces concepts, il y a un problème de vocabulaire à résoudre. M. WEISS parle "d'imbroglie sémantique" (1) car il est souvent bien difficile de distinguer toutes les nuances qui séparent des termes comme : autogestion, cogestion, codirection, comanagement, codécision, coadministration, codétermination, co-organisation, cosurveillance, participation, etc... Bien sûr, nous savons que l'autogestion n'est pas la cosurveillance. Mais, il y a tous les stades intermédiaires, sans compter les polysémies.

Dans le cadre de cette étude, nous laisserons de côté le concept d'autogestion qui ne peut être qu'un objectif à plus long terme. Sa pratique supposerait à la fois des changements politiques et un nouvel ordre économique. Nous avons du mal à admettre le paradoxe d'une économie capitaliste gérée par les travailleurs !

Par contre, à plus court terme et sans envisager une "révolution politique", on peut imaginer des changements allant jusqu'à la cogestion.

Dans ce qui suit, et dans le souci de simplifier, nous n'utiliserons que deux termes : cogestion et cosurveillance. Ce sont à la fois les plus usités et ceux qui définissent les deux extrémités de l'éventail des réformes à court terme. Ceci ne doit cependant pas masquer le fait que de la simple surveillance à l'immixtion dans la gestion il n'y a qu'un pas qui peut, dans certaines circonstances être facilement franchi, la frontière entre ces deux notions étant particulièrement floue.

- a - La cogestion

Le terme de cogestion évoque aussitôt le régime institué en Allemagne Fédérale par une loi du 21 mai 1951 (Mitbestimmungsgesetz) dans les sociétés dont l'activité s'exerce principalement dans le secteur sidérurgique et employant plus de 1 000 salariés. Ce régime a ensuite été modifié et étendu par des lois votées en 1952, 1956 puis, enfin, par

(1) WEISS (Dimitri) : Cogestion et participation dans le système français de relations industrielles. Revue Française de Gestion, novembre-décembre 1976, p. 29.

une loi du 18 mars 1976 (1).

Contrairement à ce que le terme suggère, il ne s'agit que d'une participation très indirecte à la gestion. "Qui dit participation aux décisions, ne dit pas parlementarisation. L'inclusion de ce principe signifie seulement que la conduite de l'entreprise doit, notamment, reposer sur la confiance des travailleurs. La participation des travailleurs, par le truchement de leurs représentants, au choix et au contrôle des directeurs de l'entreprise doit assurer la mise en oeuvre, dans l'esprit qui convient, des garanties procurées par le droit du travail et le droit social pour l'épanouissement du dynamisme du travailleur". (2) La cogestion se résumerait donc au contrôle du respect du droit du travail !

La cogestion (ou gestion en commun) évoque aussi une parité des représentants des travailleurs et de ceux du capital. En réalité, il n'en est rien. Le conseil de surveillance compte bien un nombre égal d'élus des travailleurs et des actionnaires. Mais le Président, en cas de désaccord, est nommé par les représentants des actionnaires. Comme il a voix prépondérante... D'ailleurs, "la coutume s'est instaurée de choisir comme Président un actionnaire". (3)

Enfin, selon la loi de 1976 et "contrairement au système en place dans les mines et dans l'acier, les représentants des salariés ne disposent plus d'un droit de veto sur la nomination de l'Arbeitsdirektor, (...) nommé par un conseil de surveillance qui n'est plus que nominalement paritaire (...)". (4)

Nous ne pensons pas que la pratique de la cogestion ait bouleversé l'optique dans laquelle les entreprises qui y sont soumises sont gérées. L'environnement (national et surtout international puisqu'il s'agit de grandes entreprises) reste concurrentiel et la marge de manoeuvre des représentants des travailleurs est, de ce fait, des plus réduites. "La cogestion ne demande aux travailleurs rien d'autre que de gérer une situation dans un environnement d'objectifs et de contraintes

(1) cf à ce sujet : WEISS (Dimitri) : Cogestion et participation dans le système français de relations industrielles. Revue Française de Gestion, novembre-décembre 1976.

(2) BALLERSTEDT (K.) : Op. cit. p. 89 et 90.

(3) BLUME (O.) : In CECA, Op. cit. p. 119.

(4) WEISS (D.) : Op. cit. p. 35.

fixé par le système capitaliste". (1) Ajoutons à tout cela que le pouvoir réel n'est pas du côté des travailleurs, comme nous l'avons montré précédemment.

On ne peut même pas dire que les objectifs des travailleurs et du capital peuvent se confondre. La survie de l'entreprise étant assurée (ceci est un préalable commun sur lequel nous aurons l'occasion de revenir), les uns cherchent à maximiser la masse salariale alors que les autres souhaitent maximiser la valeur et/ou le revenu de leurs titres. C'est à tort que l'on ramène ce problème à celui du partage d'un gâteau que l'on souhaite aussi gros que possible. S'il y a effectivement un problème de partage de la valeur ajoutée qui oppose de façon simple et évidente les travailleurs et les actionnaires, l'opposition peut être beaucoup plus fondamentale lorsqu'il s'agit de la connaissance de l'entreprise. Plusieurs voies sont possibles selon que l'on privilégie l'emploi (l'emploi n'est pas une variable homogène ; il faut aussi prendre en compte ses aspects qualitatifs), la rentabilité, la sécurité, etc... Cela fait autant de modèles de croissance différents.

Nous en concluons que "l'hypothèse d'un gouvernement commun apparaît (...) illusoire, car elle implique la reconnaissance d'un minimum de convergences au sein de l'entreprise : on gouverne une communauté dès lors qu'un intérêt supérieur peut être défini qui prime les intérêts particuliers de ses membres. On ne gouverne pas des combattants qui s'affrontent. Le rejet de toute formule de cogestion - condamnée par les syndicats comme une duperie grossière - s'accorde parfaitement avec cette analyse. (...) Seules sont concevables les institutions qui visent à limiter les affrontements par une obligation de dialogue (telles que les comités ou conseils d'entreprises) ou favorisant l'expression des griefs et leur traitement par la voie de la négociation (représentation syndicale dans l'entreprise, aménagement des accords collectifs)". (2) "Il faut bien conclure qu'il n'y a pas d'avenir hexagonal pour une formule (la cogestion) elle-même en déclin (momentanément ?) outre

(1) LAOT (Jeannette), citée par WEISS (D.), Op. cit. p. 28.

(2) CATALA (Nicole) : L'entreprise en question - Universalis 1975, Encyclopédia Universalis p. 277 et 278.

une sorte de cosurveillance contractuelle. Il suffit, lors d'un conflit, d'échanger des concessions sur le plan des traitements contre de nouveaux droits tels des possibilités de contrôle sur les investissements des entreprises, sur la politique de l'emploi ou la mobilité du travail.

(1) Ce déplacement des revendications est d'autant plus facile que le contexte économique est difficile et que l'entreprise elle-même connaît des difficultés. Nous pensons que cette méthode est sans doute plus efficace que d'attendre une transformation des attitudes par suite d'une évolution du droit.

"Surveiller n'est pas gérer, mais c'est faire l'apprentissage de la gestion en vraie grandeur". (Jean BOISSONNAT) (2) De nombreux exemples illustrent cette formule. Pour ne citer qu'un exemple devenu célèbre, celui de LIP, il est probable que l'affaire n'aurait pas connu d'aussi graves difficultés si les syndicats avaient eu la possibilité d'interroger officiellement M. Fred LIP sur ses méthodes de gestion. (3) La cosurveillance n'est pas destinée à faire endosser aux syndicats des responsabilités qui sont celles des dirigeants mais à dresser des "garde-fous" lorsque cela est nécessaire. Cette non-intervention des représentants des salariés dans la gestion, sauf en cas de risque d'un préjudice pour les travailleurs, est sans doute la méthode la plus souple, la moins tatillonne et en définitive la plus efficace. C'est donc vraisemblablement vers cette formule -la cosurveillance- que l'on s'oriente. Il ne faut pas dissimuler le fait que nous sommes là dans un domaine tout en nuances. Il est parfois difficile de distinguer la frontière qui sépare la cogestion de la cosurveillance. C'est plus un état d'esprit qui reflète un rapport de force local, lui-même influencé dans une mesure non négligeable par les rapports de droit. Si, profitant d'une situation qui leur est favorable, les représentants des salariés multiplient les "garde-fous", ils finissent par canaliser très étroitement l'action des dirigeants et par gérer par personnes interposées. Dans le cas inverse, des "garde-fous", trop peu nombreux, sont inutiles. Ces deux situations extrêmes étant rejetées

(1) cf à ce sujet : DROUIN (Pierre) : L'os. Le Monde. 9 novembre 1976.

(2) cité par : WEISS (D.) : Op. cit. p. 42.

(3) Une analyse très précise des fautes commises par M. Fred LIP a été faite par le cabinet Syndex dans le rapport communiqué aux syndicats.

par les partenaires sociaux, il reste cette situation intermédiaire très nuancée que nous avons décrite.

En conclusion, soulignons que tout ce qui est dit et écrit sur la réforme de l'entreprise suppose que son existence ne soit pas menacée. Or, à l'heure actuelle, le problème des entreprises en difficulté tend à occuper le devant de la scène et sans doute encore pour de nombreuses années, tant que le niveau du chômage ne sera pas redescendu à un niveau plus acceptable.

§ 2 L'EVOLUTION DES ATTITUDES FACE AU PROBLEME DES ENTREPRISES EN DIFFICULTE

Le premier problème auquel on se heurte est celui de la définition d'une entreprise en difficulté. "Les termes "en difficulté" n'ont pas la solidité de ceux que nous connaissons bien en la matière tels que ceux de "cessation de paiement". (1) Encore que cette notion ne soit pas aussi précise qu'il paraît au premier abord puisque le juge a la possibilité de faire remonter la date de cessation des paiements quand il prononce le règlement judiciaire ou la liquidation des biens.

La tentative de définition la plus complète dont nous ayons eu connaissance est celle de M. Jean PAILLUSSEAU (2). L'entreprise en difficulté est celle dont la "continuation de l'exploitation" est compromise, dont le revenu est insuffisant pour amortir les actifs sur une durée égale à celle de leur vie, payer tous les coûts différés ainsi que les dettes lorsqu'elles arriveront à leur échéance, exécuter toutes les obligations légales et contractuelles. Cette définition est-elle suffisamment précise ?

Il existe différents degrés de difficulté allant de la difficulté potentielle à la cessation de paiement en passant par la difficulté effective qui peut n'être que passagère. A partir de quel degré de difficulté la continuation de l'exploitation est-elle suffisamment compromise pour que l'on puisse parler d'une "entreprise en difficulté" ? A cette question, fondamentale, M. PAILLUSSEAU ne peut apporter une réponse précise et définitive. Il se contente de poser le problème des indicateurs d'alerte qui fera l'objet des chapitres II et III du présent travail. Nous aurons donc l'occasion d'y revenir longuement.

Dans le présent paragraphe, nous verrons que les différents partenaires sociaux ont une attitude de moins en moins passive face au problème de la défaillance de l'entreprise. Les salariés ne l'acceptent plus comme une fatalité, l'Etat et les banques interviennent activement

(1) CHAMPAUD (Claude) : La situation des entreprises en difficulté, problème de droit économique perturbant le droit privé. Revue Française de Comptabilité, n° 64, août-septembre 1976, p. 374.

(2) PAILLUSSEAU (Jean) : Qu'est-ce qu'une entreprise en difficulté ? Revue Française de Comptabilité, n° 64, p. 379 à 392.

au lieu de se contenter de chercher seulement à récupérer leurs créances et, enfin, le droit a évolué et évoluera encore afin d'encourager les solutions économiques aux difficultés des entreprises. (1)

(1) Le célèbre arrêt FRUEHAUF n'en est qu'un exemple parmi beaucoup d'autres.

1°/ LA MONTEE DU CHOMAGE ET LE PROBLEME DES LICENCIEMENTS

- a - La montée du chômage : aspect quantitatif de la question (1)

Le niveau actuel de chômage résulte de la superposition de deux phénomènes.

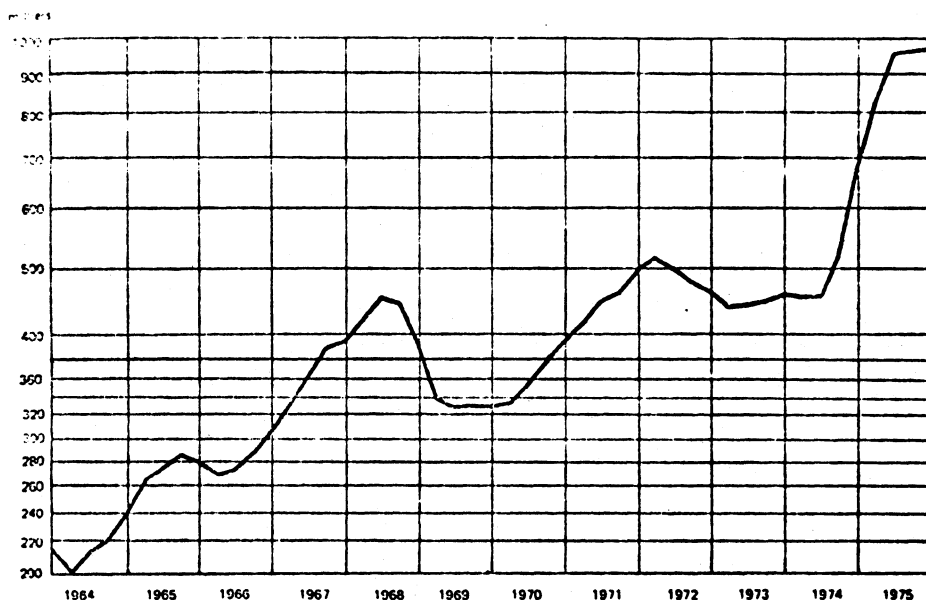
1- Depuis plus de dix ans se dessine une hausse tendancielle régulière du nombre de chômeurs. Celle-ci porte sur la population disponible à la recherche d'un emploi (PDRE) à près de 500 000 début 1974. Cette évolution affecte essentiellement les femmes et les catégories socioprofessionnelles de type tertiaire.

2- Depuis 1974 (en matière d'emploi, surtout depuis juin 74), une conjoncture très dégradée affecte plus particulièrement le niveau de l'emploi des hommes, ouvriers qualifiés, ayant moins de 25 ans. Les individus appartenant à d'autres catégories sont inégalement mais moins durement frappés. Il faut également noter la progression plus importante du nombre de chômeurs par licenciement.

L'objet de notre étude n'étant pas d'analyser en détail la population des chômeurs ni de discuter la façon dont elle est mesurée, nous nous contenterons de reproduire ci-après un graphique montrant l'évolution de la PDRE de 1964 à 1975.

(NB : L'utilisation d'une échelle logarithmique sur l'axe des ordonnées donne une "image aplatie".)

(1) Nos informations chiffrées ont pour origine l'article de :
REVOIL (Jean-Pierre) : L'emploi en 1975, l'impact de la récession.
Economie et statistique n° 79, juin 1976, p. 3 à 16.



(Source : INSEE)

**Évolution
de la population disponible
à la recherche d'un emploi**

(Série corrigée
des variations saisonnières)

Un tel niveau de chômage ne correspond pas à la répercussion intégrale de la diminution des heures de travail car il existe deux amortisseurs :

1- Une réduction de la durée hebdomadaire du travail. Ceci est d'autant plus général dans la situation actuelle que pratiquement tous les secteurs sont atteints (y compris le secteur tertiaire marchand : transports - services - commerces, ce qui ne s'était pas vu depuis 30 ans !). Seules l'administration, les banques et les télécommunications échappent à la règle.

2- Une réduction très sensible de la productivité.

Ces deux amortisseurs, actuellement comprimés, pourront se détendre en cas de reprise et retarderont toute répercussion sur le marché de l'emploi. D'autre part, la rigidité à la baisse toujours plus grande de la masse salariale, amène les entreprises à retarder au maximum les embauches. L'absence de fiscalisation des charges sociales en reporte tout le poids sur les industries de main-d'oeuvre, ce qui les encourage à ajuster leurs besoins en heures de travail grâce à des heures supplémentaires et non par des embauches.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous pensons que le problème du chômage persistera encore longtemps sauf si la croissance devait repartir à un taux très élevé (cette dernière hypothèse apparaissant comme peu vraisemblable aux yeux de nombreux économistes). Or aussi longtemps qu'il y aura un chômage important, la défaillance d'une entreprise sera vécue comme un drame par ceux qui en sont les premières victimes

et ne pourra jamais être considérée comme un assainissement normal de nos structures industrielles. L'évolution devra donc se faire par une adaptation des entreprises existantes et non par la disparition des moins performantes et la naissance de nouvelles qui n'assurent pas nécessairement le réemploi des travailleurs licenciés.

- b - Les problèmes sociaux posés par le chômage

Bien que la chose soit connue, il ne nous semble pas inutile de souligner à quel point le chômage est vécu par celui qui en est victime dans notre société comme un drame, même aujourd'hui.

Tout d'abord, contrairement à l'image que certains cherchent à répandre, il y a pour le chômeur encore un problème de revenu. "On s'hypnotise facilement sur les quelques 120 000 bénéficiaires d'une garantie à 90 % (à peine plus de 1 chômeur sur 10) en oubliant que la moitié des demandeurs d'emploi ne perçoivent rien et que 160 000 d'entre eux environ, qui n'ont pas ou n'ont plus vocation aux prestations d'assurance chômage perçoivent en tout et pour tout les seules allocations de l'aide publique. (...) Par la garantie de certains minima, toutes les sociétés expriment une solidarité naturelle à l'endroit de certains groupes faibles (...) : le montant relatif de ces minima, comparé au niveau de vie des couches sociales les plus favorisées ou au niveau de vie moyen, traduit le degré de développement social de ces sociétés... En France, le chômeur indigent a droit, au titre de cette solidarité fondamentale, à 13,50 F par jour pendant les trois premiers mois, à 12,40 F ensuite (...). De tels chiffres se passent de longs commentaires : c'est, simplement, la plus extrême misère dans un pays où les signes extérieurs de haute richesse sont indéfiniment multipliés". (1)

A cette misère matérielle s'ajoute souvent la misère morale. "Dans une société rurale, le sous-emploi est supporté ou plus facilement absorbé, car l'individu continue de participer à la communauté paysanne et villageoise. Dans la vie urbaine, au contraire, le chômeur est frappé de malédiction. Il perd non seulement son emploi mais aussi sa "situa-

(1) DUPEYROUX (Jean-Jacques) : Chômage 1977. Le Monde du 11 janvier 1977 p. 20.

tion". (1) Des études faites par des médecins sur des populations de chômeurs montrent qu'il y a chez ces derniers un très grave accroissement des troubles cardio-vasculaires, digestifs ou nerveux. La plupart persistent, même après l'insertion dans un nouvel emploi. Le fait qu'un travailleur ait pu être dépossédé de ce qui faisait sa vie (l'ambiance de l'entreprise, les relations de camaraderie, un certain rôle dans la société ...) crée un sentiment d'angoisse et d'insécurité permanent. (2) Le développement récent du chômage atténue un peu chez la victime le sentiment d'échec personnel mais ne peut que renforcer la crainte de ne pas retrouver rapidement un autre emploi.

La peur du licenciement (et du chômage) n'est pas un sentiment nouveau dans la classe ouvrière mais l'attitude à son égard change.

- c - L'attitude des travailleurs face au problème des licenciements collectifs

L'accroissement du chômage qui rend le reclassement des travailleurs licenciés de plus en plus problématique, l'idée que l'entreprise n'est pas au service de ses seuls propriétaires et une certaine vulgarisation (dans le bon sens du terme) des connaissances en matière de gestion et d'économie entraînent de la part des salariés un refus de considérer les licenciements collectifs comme une fatalité.

Cela a souvent été interprété comme étant la manifestation d'un réflexe conservateur de la classe ouvrière. C'est ainsi que le Ministre du Développement Industriel et Scientifique a pu déclarer : "l'affaire Lip témoigne d'abord de la persistance de réflexes conservateurs dans la classe ouvrière, liés au refus -évident- de toute mobilité géographique et professionnelle et même parfois à ce qu'il faut bien appeler une mentalité pré-industrielle". (3) La même idée est reprise sous une forme plus habile dans le rapport Sudreau lorsqu'il y est précisé que les salariés ont des intérêts divergeants à court terme (refuser des licenciements collectifs)

(1) BIDEgain (José) : Sortir des politiques "anti-emploi" menées jusqu'à maintenant. Le Monde, 22 avril 1975, p. 23.

(2) cf à ce sujet : CHOMBARD DE LAUWE : Les traumatismes du licenciement. Le Monde, 9 - 10 septembre 1973.

(3) CHARBONNEL (Jean) : Déclaration du 25 octobre 1973 faite au Centre Chrétien des Patrons et Dirigeants d'Entreprise Français.

ments collectifs) et à long terme (accepter une nécessaire évolution du "tissu industriel"). (1) Pour notre part, nous pensons que l'on a, dans les deux cas cités précédemment, baptisé "réflexe conservateur" ce qui n'est en fait qu'une manifestation d'un instinct de conservation. Un licenciement collectif frappe des individus alors que les bienfaits d'une adaptation de notre industrie sont extrêmement diffus. Qui peut exiger d'un petit groupe de salariés qu'il se sacrifie pour la cause commune alors que la solidarité nationale fait défaut dans bien d'autres domaines (la fraude fiscale en est une illustration parmi beaucoup d'autres). La solution existe mais elle passe par une prise en charge, par la collectivité, du coût des restructurations qui lui seront plus tard bénéfiques.

Cette prise en charge, les salariés entendent la contrôler en demandant un droit d'intervention avant que la situation de leur entreprise ne soit désespérée. Cela suppose que l'information donnée au personnel soit suffisante et que, d'autre part, le droit d'intervention trouve un fondement juridique.

Sur ce premier point, voici ce que déclarait en 1970 la CFDT: "L'information nécessaire à une bonne qualité de l'action est à conquérir presque entièrement et à tous les niveaux, de l'entreprise à la branche, de la région au plan international et dans tous les lieux où les représentants des travailleurs peuvent accéder. Conquise, assimilée et correctement exploitée, elle permettra d'intervenir à temps et d'exercer la pression utile au bon endroit, c'est-à-dire au moment et au niveau où se prennent les décisions importantes relatives à tous les domaines de la gestion (...)" (2) Nous reviendrons sur ce problème de l'information dans la deuxième section du présent chapitre. (3)

Sur le second point (les fondements juridiques d'un droit d'intervention), le rapport Sudreau a fait des propositions précises. (4)

(1) SUDREAU (Pierre) : La réforme de l'entreprise. La documentation française, 1975, p. 58.

(2) cité par GONDRAND (François) : L'information dans l'entreprise. Pourquoi ? Comment ? Les Editions d'Organisation, 1975, p. 300 et 301.

(3) cf p. 50

(4) SUDREAU : Op. cit. p. 139 et 140.

Dans un premier temps, les bénéficiaires du droit d'intervention (les salariés ne seraient pas les seuls) adresseraient une demande d'explication aux dirigeants de la société. A défaut de réponse ou en cas de réponse insuffisante, la procédure devient externe : un recours pourra être formé auprès du Tribunal de Commerce compétent. M. JOBARD (1), par contre, ne propose pas de procédure interne préalable. Le Président du Tribunal de Commerce serait directement saisi et nommerait un enquêteur pour établir un rapport. Trois solutions sont ensuite possibles :

- classement sans suite du dossier ;
- nomination d'un administrateur provisoire ayant pour mission de mettre en oeuvre une solution concertée ;
- suspension provisoire des poursuites, règlement judiciaire ou liquidation de biens.

Toutefois, les différentes solutions de sauvetage qui peuvent être envisagées risquent d'échouer, dans la majorité des cas, sans une intervention active de l'Etat et des banques.

(1) JOBARD (Jean-Pierre) : Les entreprises en difficulté : croix-rouge ou prophylaxie ? Chronique d'actualité - SEDEIS, tome XII, n° 12, 30 juin 1975, p. 353 à 362.

2°/ LE ROLE DE L'ADMINISTRATION ET DES BANQUES DANS LE SAUVETAGE DES ENTREPRISES

Faute d'une procédure de prévention, la recherche réelle d'une solution aux difficultés d'une entreprise intervient généralement trop tard pour que l'entreprise puisse se sauver par ses propres moyens. Elle devra donc solliciter l'aide de l'Etat et des banques et accepter en contre partie que ces derniers s'immiscent dans sa gestion.

- a - Le rôle de l'Administration

Il est inutile, tant la chose est connue, de démontrer longuement que la responsabilité de l'Etat ne se limite pas à la défense des frontières et à la sécurité des biens et des personnes. Il doit également créer toutes les conditions favorables au développement économique du pays et corriger les inégalités lorsque celles-ci dépassent un certain seuil. La disparition d'une entreprise, dans une région où les emplois sont peu nombreux, peut créer une situation sociale explosive à laquelle l'Etat ne peut rester indifférent. Le cas de Lip illustre cette mauvaise conscience des Pouvoirs Publics (nous pourrions citer d'autres exemples : Teppaz, Poclain, Titan-Coder, Citroën, Berliet, etc... pour ne donner que les plus connus).

"Dès 1967, (...) le Conseil d'Administration de Lip a jugé nécessaire de faire appel à un nouvel actionnaire. Aucun autre groupe et notamment aucun groupe français n'ayant voulu participer au capital, le Ministre de l'Economie et des Finances, après avis du Comité Interministériel des Investissements Etrangers, a été amené à donner son accord à une prise de participation du groupe Ebanches SA dans la société. (...) Mais, au total, les résultats restèrent défavorables, ce qui amena mon administration, qui suivait attentivement les résultats de la gestion de la nouvelle équipe, à manifester son inquiétude. C'est pourquoi, dès 1972, le Ministre du Développement Industriel et Scientifique demanda à l'IDI de procéder à une étude approfondie de la situation destinée à étayer le diagnostic de ses services et à faciliter une prise de conscience des dirigeants de l'entreprise. Cette étude lui a été remise au début de l'année 1973 (...). La clairvoyance de l'Etat a donc été, contrairement à ce qui a été dit fréquemment, réelle, puisque mes services ont appelé très vite l'attention des responsables de l'entreprise sur les risques que celle-ci courait en raison d'une gestion aventureuse"

(1) En dehors de toute règle de droit, il y a donc bien eu "mise en surveillance" de la gestion d'une entreprise privée avec des interventions en coulisse. La seule chose que l'on puisse reprocher au Ministre du Développement Industriel et Scientifique est de ne pas avoir suggéré à temps au Président du Tribunal de Commerce de se saisir d'office afin d'engager une procédure de suspension provisoire des poursuites. Cela aurait surtout permis d'écarter des dirigeants réputés incompetents. (2) Au lieu de cela, les services du Ministre du Développement Industriel ont préféré une solution plus libérale et "ont tenté d'intéresser (sans doute trop tard) des industriels appartenant à des secteurs très variés à la reprise globale de l'entreprise. (...) Tous ont refusé l'offre qui était pourtant assortie discrètement de la promesse d'un concours financier". (3) Cet exemple montre déjà l'étendue des pouvoirs de l'Etat. Toutefois, l'échec de Lip l'a incité à se doter de nouveaux moyens d'action.

En juillet 1974 ont été créées dans une semi-clandestinité les "Infirmes Fourcade". "Il n'y a pas d'arrêté, il n'y a pas de décret, il y a des correspondances administratives envoyées par M. Fourcade à différents Trésoriers Payeurs Généraux. (...) Leur pouvoir essentiel c'est l'octroi de délais de paiement des charges fiscales et para-fiscales". (4) Malheureusement, "ces délais ont pour conséquence d'augmenter considérablement le passif privilégié dû au Trésor et aux Caisses Sociales". (4) De plus, à aucun moment les tribunaux ne sont officiellement informés. Ces "Infirmes Fourcade" constituent donc un moyen supplémentaire entre les mains de l'Administration pour exercer des pressions occultes sur les dirigeants d'une entreprise en difficulté. Cette procédure est sans doute très efficace mais elle renforce un "underground administratif" qui échappe à tout contrôle et peut donc provoquer des réactions légitimes de méfiance.

(1) CHARBONNEL (Jean) : Déclaration du 25 octobre 1973.

(2) cf à ce sujet RIPERT (Georges) et ROBLOT (René) : Droit commercial. LGDJ, 1973, p. 879.

(3) CHARBONNEL (Jean) : Déclaration à la presse du 31 janvier 1974.

(4) HUDIN (Christian) : Intervention des Pouvoirs Publics et des Organismes Para-Publics. Revue Française de Comptabilité n° 64, août-septembre 1976, p. 396.

Le 28 novembre 1974, le Premier Ministre, par un arrêté, a créé le Comité Interministériel pour l'aménagement des structures industrielles (CIASI). Son rôle est essentiellement d'attribuer des fonds publics aux entreprises en difficulté. C'est ainsi qu'en 1975, il a pu sauver 128 000 emplois industriels grâce à 627 millions de prêts du FDES. (1) La préoccupation essentielle du CIASI est donc l'emploi, ce qui l'amène à négliger les PME. Le fonctionnement de ce comité soulève deux objections :

1- Les faibles moyens dont il dispose et ses règles de fonctionnement rendent les interventions lentes. Ceci est particulièrement gênant lorsqu'il s'agit de sauver des entreprises en difficulté. Chacun sait que leur situation peut se dégrader très rapidement.

2- M. HUDIN précise que "à l'Administration revient de trouver des solutions industrielles et de définir les concours financiers qu'elle entend apporter". (2) Autrement dit, l'Administration prend des responsabilités de gestion mais sans courir de risque (alors que les dirigeants sociaux, en cas de faute de gestion, sont menacés par une action en comblement du passif social (3)) et sans se donner les moyens de contrôler l'usage des fonds prêtés. Ceci ne fait pas partie des attributions du commissaire aux comptes. Quant à l'Etat, "il s'est toujours refusé à demander le moindre strapontin au niveau des conseils de surveillance ou d'administration". (4)

Ces interventions de l'Etat ne peuvent être examinées en faisant abstraction du rôle des banques qui peuvent, selon le cas, les appuyer ou les contrarier.

- b - Le rôle des banques dans le sauvetage des entreprises

Le pouvoir qu'elles ont d'accorder ou de refuser un crédit équivaut à un véritable droit de vie ou de mort sur l'entreprise. Ce pouvoir est encore renforcé par les nombreuses participations possédées

(1) HUDIN : Op. cit. p. 397.

(2) HUDIN : Op. cit. p. 398.

(3) cf à ce sujet : RIPERT et ROBLOT : Op. cit. p. 826.

(4) HUDIN : Op. cit. p. 399.

par les banques d'affaires. M. MARTINEAU, Président honoraire du Tribunal de Commerce de Paris, précise (1) qu'il arrive que des banques d'affaires limitent l'expansion d'une société au profit d'une autre, l'empêchent de demander des crédits à d'autres banques, choisissent les dirigeants sociaux parmi leurs propres collaborateurs, imposent des brevets ou des procédés de fabrication, etc... L'ensemble de ces contraintes peut mener l'entreprise à sa perte sans que la banque s'en émeuve dans la mesure où c'est le prix à payer pour ouvrir la voie au développement d'une autre société se trouvant sous la même tutelle. Dans d'autres cas, le banquier accorde imprudemment des crédits excessifs à une entreprise, lui permettant de dissimuler une situation malsaine. Enfin, il se peut aussi que, prenant tardivement conscience de la fragilité de son client, il réduise brutalement ses possibilités de découvert. Dans tous ces cas, les tribunaux peuvent reconnaître la responsabilité du banquier ce qui, ces dernières années, les incite à beaucoup plus de prudence. "En raison de son importance économique et sociale, la distribution du crédit s'apparente à un service public et oblige le banquier qui accorde des facilités à un client à ne pas causer de préjudice aux tiers en donnant au crédit les moyens de poursuivre une exploitation ruineuse ou en assurant artificiellement la survie de son entreprise." (2)

Ce rôle négatif des banques n'est pourtant pas inévitable. Les trois banques nationalisées pourraient fort bien accepter de jouer un rôle plus politique c'est-à-dire soutenir plus activement la politique économique et sociale du gouvernement. C'est ce qu'elles ont fini par accepter pour le sauvetage de Lip. "Nous avons obtenu des banques françaises (BNP, CL, SG, CIAL) qui constituaient le pool de l'ex société Lip, qu'elles consentent un apport exceptionnel sous forme de prêts à long terme à la nouvelle entreprise. Elles ont accepté de participer à l'opération dès lors qu'elles ont été assurées que :

- les embauches seraient strictement fonction des possibilités de la

(1) Débat du Colloque de l'association "Droit et Commerce" des 1 et 2 mai 1976.

(2) HOUIN (Roger) cité par CABRILLAC (Michel) : Le rôle du juge en présence des problèmes économiques. Dalloz, 1975, p. 160.

nouvelle entreprise (...).

- l'Etat accorderait une subvention permettant d'éponger les frais exceptionnels de démarrage (...)" (1)

Si, "l'intervention (des banques) en faveur des entreprises en difficulté n'est (...) pas la règle mais l'exception" (2), il ne faut cependant pas mésestimer une certaine évolution. De même que les difficultés et le coût des licenciements incitent les entreprises à embaucher de façon plus prudente puis à conserver leur personnel, le refus des liquidations d'entreprises (à la fois pour des raisons sociales et parce que les indemnités de licenciement et les privilèges du Trésor et de la Sécurité Sociale ne laissent souvent pas grand chose aux autres créanciers) et la sévérité accrue du juge à l'égard du banquier, incitent ces derniers à beaucoup plus de fidélité à l'égard des entreprises qu'ils ont aidées. Il ne s'agit plus pour eux de gérer la circulation de la monnaie scripturale mais de prendre des responsabilités dans la gestion de crédits personnalisés. Cette évolution qui ne va pas dans le sens d'un plus grand confort du banquier, peut être illustrée par l'anecdote suivante (3) :

Il s'agit d'une entreprise familiale, importante sur le plan régional, dont le PDG décède des suites d'un accident de la circulation. Son épouse prend la direction de l'affaire et la gère de façon catastrophique. Le commissaire aux comptes, bien qu'aucune infraction n'ait été commise, avise le procureur de la République de cette situation qui risque d'aboutir à la liquidation de l'entreprise. En l'absence d'infraction ou d'impayé, il n'y a pas d'action légale possible. Ces deux hommes prennent alors contact avec le banquier de l'entreprise afin de lui exposer la situation. Ce dernier, détenant les cordons de la bourse, voit son pouvoir croître proportionnellement aux difficultés de l'entreprise. Bien informé, il en profitera pour obtenir un changement de direction qui sera salutaire pour l'entreprise. On perçoit bien sûr tous les dangers d'une telle procédure qui n'offre pas toutes les garanties d'une action judiciaire

(1) CHARBONNEL : Déclaration du 31 janvier 1974.

(2) JOBARD : Op. cit. p. 357.

(3) Cette affaire nous a été exposée par le Procureur Adjoint du Tribunal de Grande Instance de Lyon au cours d'un entretien qu'il a bien voulu nous accorder en janvier 1977.

C'est le prix de son efficacité et de sa réussite.

L'Administration, les banquiers, les praticiens du droit ne pourraient avoir de telles attitudes face au problème de la défaillance des entreprises s'il n'y avait, parallèlement, une évolution du "droit de la faillite".

3°/ L'EVOLUTION DU "DROIT DE LA FAILLITE"

Par commodité, nous désignerons, dans ce qui suit, par "droit de la faillite" l'ensemble des procédures collectives de liquidation, d'attribution et de redressement des entreprises, c'est-à-dire : la liquidation des biens, le règlement judiciaire et la suspension provisoire des poursuites. Mieux vaut sacrifier l'orthodoxie du langage à sa clarté.

Nous verrons donc les trois points suivants :

- l'esprit dans lequel furent adoptées les règles actuelles du "droit de la faillite".

- les résultats des procédures actuelles et, enfin,

- les nouvelles réformes qui pourraient être envisagées.

- a - L'origine des réformes de 1967

Sans faire tout un historique du "droit de la faillite" (1) il faut remarquer que les résultats des avant-dernières réformes, en 1955, n'étaient pas satisfaisants, "notamment parce que, suivant l'orientation qu'avait dessinée le législateur et qu'accentuait encore l'application pratique, le choix entre la faillite et le règlement judiciaire était effectué dans la plupart des cas en fonction de la gravité des fautes commises par les débiteurs, indépendamment de leur situation économique. Hésitant à frapper des déchéances de la faillite les commerçants qui leur paraissaient plus maladroits que malhonnêtes, les tribunaux accordèrent trop souvent à ceux-ci le règlement judiciaire alors que leur entreprise était économiquement condamnée ; le concordat qui clôturait la procédure ne pouvait être exécuté". (2)

Constatant cet échec, M. Jean FOYER, lorsqu'il était Garde des Sceaux, demanda à l'Inspection Générale des Finances, avec l'accord du Ministre des Finances de l'époque, une étude économique sur les mécanismes de la faillite (3). Le rapport qui en est issu fut à l'origine des

(1) cf à ce sujet : RIPERT (Georges) et ROBLOT (René) : Droit commercial, LGDJ, 1973, p. 551 à 560.

(2) RIPERT et ROBLOT : Op. cit. p. 557.

(3) Inspection Générale des Finances : Aspects économiques de la faillite et du règlement judiciaire. Sirey, 1969, p. 176.

textes de 1967 réformant le droit de la faillite. L'originalité de cette démarche, qui privilégie les aspects économiques d'une législation traditionnellement plutôt répressive, mérite d'être soulignée. L'idée directrice de la loi du 13 juillet 1967 est qu'il faut distinguer l'homme de l'entreprise, que le premier doit être condamné pour ses fautes alors que la seconde doit être sauvée chaque fois que cela est possible, indépendamment du sort réservé à son propriétaire ou à ses dirigeants. L'ordonnance du 23 septembre 1967 va plus loin dans ce sens puisqu'elle crée une procédure spéciale d'attribution réservée aux entreprises dont la disparition risquerait de troubler l'économie régionale ou nationale.

Pour la simplicité de notre exposé, nous allons simplement indiquer les principales solutions offertes par la législation actuellement en vigueur en renvoyant, pour plus de détails, aux manuels de droit commercial (1).

Les difficultés de l'entreprise peuvent déboucher sur trois types de procédure :

- la liquidation de biens,
- le règlement judiciaire,
- la procédure de suspension des poursuites.

Les dirigeants sociaux, quel que soit le sort de l'entreprise, encourent trois types de sanctions :

- sanctions patrimoniales (contribution des dirigeants au paiement du passif de la personne morale, déclaration des dirigeants en état de règlement judiciaire ou de liquidation de biens)
- déchéance des droits civiques et professionnels (faillite personnelle)
- sanctions pénales (banqueroute et délits connexes).

Si l'on juge la législation de 1967 au nombre d'entreprises dont elle a permis le sauvetage, les résultats sont extrêmement décevants.

(1) Par exemple: RIPERT et ROBLOT : Op. cit. ou DUPOUY (Claude) : Précis de droit commercial. Dunod, 1976, tome 2.

- b - L'inadaptation de la législation de 1967 à une politique de sauvetage des entreprises en difficulté

Avant 1967, le règlement des créanciers (surtout des chirographaires) était déjà très incertain. Le passif chirographaire représentait en moyenne le double du passif privilégié (1) et une fois sur deux, la procédure judiciaire se terminait par l'éviction totale des créanciers chirographaires (2). Lorsque la liquidation de l'affaire leur laissait quelque chose, les chirographaires perdaient en moyenne 80 % de leur créance (3). Il faut ajouter à cela que la longueur de la procédure entraînait une perte qui n'était pas chiffrée. Il semble que ces chiffres, éloquentes, correspondent encore aux ordres de grandeur actuels.

M. MARTINEAU précisait (4) que si l'entreprise meurt, les indemnités du licenciement atteignent un tel niveau que le créancier ne peut plus rien recevoir. Ceci laisse à penser que les salariés retrouvent au moins leur dû. Comme le montre une enquête menée en 1972 par l'Inspection générale des affaires sociales, il n'en est rien (5). La créance salariale se décompose en trois parties : une fraction super-privilégiée, une partie simplement privilégiée et une dernière partie qui constitue une créance chirographaire. Nous avons résumé les résultats de cette enquête dans le tableau suivant :

| Rang de la créance salariale (1) | % du total de la créance (2) | % effectivement réglé (3) | % du total de la créance réglé (4) = (2) x (3) |
|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|---|
| super-privilégiée | 38 % | 80 % | 30,4 % |
| privilégiée (4 ^e rang) | 45 % | 18 % | 8,1 % |
| chirographaire | 17 % | 4 % | 0,7 % |
| Totaux | 100 % | | 40,0 % |

(1) Inspection Générale des Finances : Op. cit. p. 52.

(2) Ibid. p. 54.

(3) Ibid. p. 56.

(4) Colloque de l'Association "Droit et Commerce" des 1 et 2 mai 1976.

(5) Citée par DESPAX (Michel) et PELISSIER (Jean) : La gestion du personnel. Ed. Cujas, 1974, tome 2, p. 196.

Ajoutons que la perte réelle subie par le salarié qui perd son emploi peut être bien supérieure à son indemnité de licenciement, surtout si son ancienneté dans l'entreprise est peu importante. Quand aux procédures de suspension des poursuites qui ont été mises en oeuvre jusqu'à présent (leur nombre serait de l'ordre de quelques dizaines), il semble qu'elles aient abouti à un échec dans la très grande majorité des cas.

Lorsque l'on analyse les causes de cet échec relatif de la législation de 1967, on constate partout que les tribunaux sont saisis trop tard et que les entreprises auxquelles le législateur souhaite donner une chance de survie sont déjà en état de pré-liquidation. Généralement, les dirigeants sociaux tardent à déposer leur bilan car ils conservent toujours le secret espoir d'un redressement miraculeux. Ajoutons que c'est pendant la période des difficultés potentielles qu'ils commettent des infractions qu'un dépôt de bilan pourrait révéler. Quant aux créanciers, ils ont une forte préférence pour les démarches individuelles. Le fournisseur préfère à la limite continuer ses livraisons en se faisant payer comptant et espère récupérer petit à petit sa créance. De toute façon, il sait qu'une action judiciaire ne lui laissera pas grand chose. Pour la même raison, le banquier ne saisira la Justice qu'après avoir essayé de réduire au maximum les en-cours de l'entreprise et de prendre des garanties réelles. C'est ainsi qu'un entrepreneur qui avait remonté la pente, remboursé son découvert et pensait avoir mérité de la sorte la confiance de son banquier s'est vu refuser le crédit dont il avait besoin. La banque, trop contente d'avoir soldé ses engagements dans une affaire dont la rentabilité était insuffisante, n'a pas eu envie de remettre le doigt dans l'engrenage.

- c - Les réformes envisagées et la politique de sauvetage des entreprises

Les différents projets dont nous ayons pu avoir connaissance tournent autour de l'idée que l'intervention doit être aussi rapide que possible. Elle pourrait être déclenchée soit par la Justice elle-même, soit par le commissaire aux comptes.

- La saisine d'office

"Le tribunal peut se saisir d'office lorsque les créanciers négligents, voire même complaisants, demeurent dans l'inaction. En pratique, le tribunal se saisit sur avis officieux du procureur de la Ré-

publique (1). Les tribunaux de commerce ne disposant pas d'équipes d'analystes financiers qui puissent "éplucher" tous les comptes déposés à leur greffe, nous pensons que la saisine d'office reposera de plus en plus sur une collaboration avec le parquet. De multiples raisons poussent à une évolution dans ce sens.

D'abord, il est presque de règle que les difficultés d'une entreprise s'accompagnent d'irrégularités : présentation de faux bilan pour retarder l'apparition d'une perte supérieure ou égale aux 3/4 du capital social, impayés, effets de complaisance et recours à d'autres artifices pour retarder la date de cessation de paiement, etc...

Deuxièmement, le parquet peut agir sans avoir à justifier ses sources. Il bénéficie donc à ce niveau d'une très grande liberté.

Enfin, le parquet peut s'attacher à développer tout un réseau d'informateurs, de correspondants, sans que ces termes aient une quelconque coloration péjorative. En dehors des commissaires aux comptes (sur lesquels nous reviendrons ci-dessous) ils peuvent collaborer avec la Banque de France qui dispose de toutes les informations sur les incidents de paiement (Centrale des risques), d'une bonne connaissance de la conjoncture locale et d'une excellente expérience d'analyse financière (Centrale des bilans). Les relations avec le fisc gagneraient beaucoup à être développées. Grâce aux contrôles qu'il effectue, il peut acquérir à la fois une expérience de la situation économique locale et une connaissance des difficultés que peuvent avoir certaines entreprises. Des contacts réguliers avec les syndicats professionnels, les conseils régionaux de l'ordre des experts comptables, les conseillers juridiques permettent aux parquetiers d'être à l'écoute du monde des affaires et éventuellement d'intervenir avant que l'infraction ou les difficultés n'aient pris la dimension d'un véritable scandale. Enfin, il ne faut pas oublier la Direction du Travail, la Préfecture, etc...

En conclusion, plus qu'une nouvelle rédaction des textes, c'est un nouvel état d'esprit, de nouvelles méthodes de travail dans les parquets financiers qui apporteront une réponse satisfaisante au problème. Cela suppose de la part des procureurs une conception plus active de leur métier (il ne faut pas attendre la dénonciation mais chercher des informations et les recouper) avec de lourdes responsabilités (on peut

(1) DUPOUY (Claude) : Précis du droit commercial, tome 2, Dunod, 1976 p. 286.

commettre une erreur en avisant à tort le président d'un tribunal de commerce d'une cessation de paiement potentielle). C'est toutefois dans cette direction que s'oriente depuis 1973 le parquet de Lyon. L'expérience a d'ailleurs été encouragée par M. Jean SIGAUT, Président de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes et par M. Christian LE GUNEHEC, Directeur des affaires criminelles et des grâces. (1)

- La saisine sur intervention du commissaire aux comptes

"Ce n'est pas se montrer grand prophète, que de prévoir, dans les quelques années qui viennent, qu'après une modification de l'article 228 de la loi du 24 juillet 1966, vous (commissaires aux comptes) aurez peut-être aussi à apprécier la gestion.

De récentes affaires nous ont montré que le chef d'entreprise pouvait être contesté et qu'il pouvait avoir à répondre de sa gestion, notamment devant les salariés. Or, de plus en plus, le législateur a le souci de la prévention.

Aussi, vous devez vous préparer aux nouvelles tâches qui, je le crois, vous attendent, tâches encore plus lourdes, sans doute, que celle qui est actuellement la vôtre, mais aussi, encore plus exaltantes et que vous partagerez avec d'autres, par exemple les comités d'entreprises. (souligné par nous A. B.) Car qui, mieux que vous et les salariés, peut apprécier la bonne ou mauvaise qualité de la gestion". (2)

En ayant ainsi précisé le sens dans lequel s'exercent les pressions actuelles en faveur d'une évolution, nous allons voir dans trois points successifs :

- les propositions soutenues par la Chancellerie,
- les réactions de la Compagnie des commissaires aux comptes
- une solution intermédiaire et provisoire.

1- les propositions soutenues par la Chancellerie

Elles vont dans le sens d'un élargissement de la mission et du rôle du commissaire aux comptes.

(1) cf Bulletin du Conseil National des Commissaires aux Comptes, n° 24 décembre 1976, p. 400 à 404.

(2) Allocution de M. SORGUES, Procureur de la République adjoint, le 14 février 1975, à l'assemblée annuelle des Commissaires aux Comptes de la Compagnie de Lyon.

Ainsi, M. LECANUET lorsqu'il était Ministre de la Justice, posait la question suivante lors de la conférence organisée le 31 mars 1976 par la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes : "Est-il normal, eu égard à l'évolution du droit de l'entreprise, que le commissaire aux comptes soit désigné par les seuls apporteurs de capitaux ?" (1) L'idée est, en faisant participer les salariés à la désignation du commissaire aux comptes, de le placer résolument "au-dessus des partis", c'est-à-dire d'accroître son indépendance à l'égard de la direction de l'entreprise.

Simultanément, les obligations du commissaire aux comptes seraient étendues bien au-delà de la simple certification des comptes. Ceci confirme les vœux des Autorités de Bruxelles. L'article 208 du projet de statut de SA précise : "Lorsque le commissaire aux comptes constate, à l'occasion de l'accomplissement de sa mission, des faits qui sont de nature à compromettre l'existence de la société ou à en affecter sensiblement le développement (...), il doit aussi faire rapport à ce sujet". (2) La même idée est reprise dans la proposition de 5ème directive dont l'article 60 est libellé ainsi : "Les personnes chargées du contrôle des comptes établissent un rapport détaillé sur le résultat de leur mission. Ce rapport doit contenir au moins les mentions suivantes : (...) le cas échéant, les observations sur les faits constatés qui présentent un grave danger pour la situation financière de la société ;" (3)

Une telle réforme permettrait d'associer étroitement les commissaires aux comptes à la mise en place d'une procédure d'alerte. Rejetant les "critères objectifs" définis dans le rapport Sudreau (4), M. LECANUET, dans la conférence évoquée ci-dessus, pensait "préf-

(1) Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) : Le commissaire aux comptes et la gestion. 1976, p. 11.

(2) Commission des Communautés Européennes : Proposition d'un statut des sociétés anonymes européennes. Supplément au Bulletin des Communautés européennes n° 8, 1970, Bruxelles, p. 158.

(3) Commission des Communautés Européennes : Proposition de 5ème directive sur la structure des sociétés anonymes. Supplément au Bulletin des Communautés européennes n° 10, 1972, Bruxelles, p. 27.

(4) cf chapitre II, section 3, p. 132

rable de laisser à des professionnels avertis le soin de réagir en fonction de chaque cas d'espèce". (1)

2 - Les réactions des commissaires aux comptes

"Sur le plan des principes, le conseil national (des commissaires aux comptes) est parfaitement conscient de la nécessité d'accroître la protection des actionnaires, des salariés, des tiers. Dans cette perspective il reconnaît l'utilité que présente une extension de la mission des commissaires aux comptes. Mais il considère que trois conditions fondamentales doivent être respectées :

- il ne doit pas en résulter une altération de l'indépendance du commissaire aux comptes ;
- il ne doit pas y avoir transfert de la responsabilité du chef d'entreprise au commissaire aux comptes ;
- enfin le principe de la non immixtion dans la gestion doit être maintenu, l'intervention devant garder un caractère dérogatoire". (2)

Confirmant la prudence de cette déclaration, les commissaires aux comptes se sont montrés attachés à la définition de "critères objectifs", limitativement énumérés.

3 - Proposition d'une solution transitoire

Sous peine de voir le texte déformé et interprété de façon très restrictive, on ne peut brusquement obliger les commissaires aux comptes à faire une véritable expertise de gestion chaque année. Cela bousculerait de façon trop brutale les habitudes de la profession qui ne peuvent être changées du jour au lendemain.

L'expertise de gestion est d'ailleurs prévue dans le projet de loi n° 2510 tendant à améliorer le fonctionnement des sociétés commerciales, à protéger les actionnaires et à défendre l'épargne. (3) L'article 35 du projet modifie comme suit l'article 226 de la loi du 24 juillet 1966 : "Un ou plusieurs actionnaires représentant au moins le dixième du capital social peuvent, soit individuellement, soit en se groupant en association ou autrement, demander en justice la désignation d'un ou plusieurs experts chargés de présenter un rapport sur une ou plusieurs opérations

(1) CNCC : Op. cit. p. 14.

(2) CAUVIN (Roger) : Le commissaire aux comptes et la gestion : perspectives d'avenir. CNCC Op. cit. p. 43.

(3) Voir à ce sujet : Bulletin du CNCC, Op. cit. p. 407 à 419.

de gestion. Le Ministère public et, dans les sociétés faisant publiquement appel à l'épargne, la commission des opérations de bourse, sont habilités à agir aux mêmes fins". (1) Curieusement et contrairement à ce qu'auraient pu laisser croire certaines déclarations gouvernementales, il n'est plus question des salariés dans ce projet...

Trois solutions peuvent alors être envisagées pour essayer de prendre en compte leurs intérêts.

- la première consisterait à élargir la procédure décrite dans ce projet de loi aux salariés, selon des modalités à définir. L'expertise de gestion demandée ainsi en justice aurait un certain caractère exceptionnel et ne ferait pas double emploi avec la mission d'expert comptable du comité d'entreprise. Le seul reproche qu'on puisse lui adresser serait son éventuel manque de discrétion.

- la seconde consisterait à demander au commissaire aux comptes, en plus de sa mission actuelle, de certifier, au vu des procès verbaux des réunions du comité d'entreprise, que celui-ci a été sérieusement informé de la situation économique de l'entreprise. La procédure serait alors parfaitement interne. En cas d'information insuffisante, le comité devrait pouvoir convoquer le chef d'entreprise pour recueillir (éventuellement en présence du commissaire aux comptes) ses explications.

- la troisième solution pourrait être un prolongement de la seconde. si le comité d'entreprise éprouvait une inquiétude sur la situation de l'entreprise, il pourrait en saisir le commissaire aux comptes. Ce dernier serait seul juge de la suite à donner à cette demande. Si le problème devait mériter son attention, il pourrait, grâce à son droit d'investigation auquel on pourrait ajouter éventuellement un droit de demande d'explication au chef d'entreprise, se faire une opinion. Si les craintes du comité d'entreprise devaient apparaître comme étant fondées, le commissaire aux comptes devrait rédiger un rapport sur la situation de l'entreprise et l'adresser au conseil d'administration et au comité d'entreprise. Ici encore, la procédure est purement interne. Une variante possible consisterait à demander la transmission de ce rapport à la Direction locale

(1) Bulletin du CNCC, Op. cit. p. 418.

de la Banque de France qui, au terme d'une nouvelle étude, pourrait éventuellement provoquer la saisine du tribunal.

Ces trois solutions que nous avons envisagées sont provisoires car nous sommes dans un domaine extrêmement mouvant, ce qui rend l'expérimentation irremplaçable.

CONCLUSION

Nous avons essayé de démontrer, dans cette première section, que les différentes pressions qui s'exercent sur l'entreprise allaient dans le sens de la cosurveillance. Il en résulte presque nécessairement que les salariés n'acceptent plus d'assister en spectateurs au naufrage de leur entreprise, donc à la disparition de leur emploi. Pour prolonger cette image, disons que le capitaine n'est plus seul maître à bord et que ses hommes demandent l'assistance d'un pilote pour les manoeuvres difficiles. Le législateur est également appelé en renfort afin qu'il fixe les règles qui limiteront son pouvoir.

Malheureusement, le législateur ne peut tout prévoir. L'Administration, la Justice, le banquier, le commissaire aux comptes ne peuvent tout surveiller. Les salariés ont donc besoin d'informations qui leur permettent d'apprécier eux-mêmes la situation et de tirer un signal d'alarme si la nécessité s'en fait sentir. C'est ce problème de l'information que nous allons étudier dans la deuxième section.

Section 2

L'INFORMATION DES SALARIES OU LA REMISE EN CAUSE DE LEUR PLACE DANS L'ENTREPRISE

Il ne s'agit pas pour nous d'étudier l'information des travailleurs dans son ensemble mais de voir dans quelle mesure il faut la développer pour mener une politique de prévention des "faillites". Quelle peut être la contribution des travailleurs à cette politique ?

Nous aborderons cette question en examinant dans deux paragraphes :

- le développement du droit à l'information des travailleurs
- le rôle de l'information face au risque de défaillance de l'entreprise

§ 1 LE DROIT A L'INFORMATION DES TRAVAILLEURS ET SON RECENT DEVELOPPEMENT

Après avoir défini les qualités qui doivent être celles d'une information, nous verrons successivement le rôle :

- du comité d'entreprise actuel**
- d'un bilan social**
- du personnel d'encadrement**

dans le processus d'information des salariés de l'entreprise.

1°/ COMMENT DEFINIR UNE POLITIQUE D'INFORMATION DU PERSONNEL ?

- a - Cette information reste, aujourd'hui, insuffisante

Même dans les pays anglo-saxons, traditionnellement plus ouverts sur le plan de l'information économique que le nôtre, on peut lire : "L'actuel secret est anti-salariés, anti-actionnaires, anti-concurrence et, décidément, anti-social." (1) Cette situation est d'ailleurs commune à tous les pays industrialisés. Citant le Bureau International du Travail (BIT), M. WEISS écrit : "Dans les pays développés, la quête de l'information... est aussi soigneusement organisée que la rétention de l'information, qui assure une "rente de situation" (ou plus exactement une "rente de l'obscurité")." (2)

La situation française n'est évidemment pas différente, comme en témoignent les citations suivantes : (3)

- "Les entreprises françaises confondent les notions de société anonyme et de société secrète". (Jacques DUHAMEL)

- Pour le patronat en général, l'information consisterait à ne rien dire, à cacher ou à minimiser les mouvements de grève, les fermetures d'usines et les crises de l'emploi". (Martine BIDEgain et Michel BERNARD)

- "Nous sommes beaucoup moins renseignés sur les faits de l'entreprise que sur les faits à l'échelle de la nation ou même du monde." (Robert GOETZ-GIREY)

- "La notion de "secret" demeure, à tort ou à raison, la règle d'or des affaires et de la politique administrative". (Rapport des commissions du VIème plan).

L'énumération est accablante... La définition de "zones de silence" constitue pour tous les dirigeants (et pas seulement ceux des entreprises privées) un rempart à l'abri duquel on peut jouir d'un certain confort. Il est souvent plus simple et plus rapide de donner un or-

(1) X : Presenting financial facts to employees. Management Accounting, volume 23, n° 10, novembre 1975, p. 359.

(2) WEISS (Dimitri) : Information économique, entreprise et relations collectives : un dossier français. Relations industrielles/Industrial relations, Quebec, volume 29, numéro 1, janvier-mars 1974, p. 36.

(3) Ibid, p. 37.

dre sans fournir de justifications (le prestige s'accommode volontiers d'un certain mystère...) que de convaincre son interlocuteur. Mais ce n'est qu'un avantage à court terme. A plus long terme, une adhésion méritée est sans doute beaucoup plus efficace qu'une crainte révérencieuse qui ne peut être que stérilisante.

Si des relations hiérarchiques aussi traditionnelles restent la règle dans un très grand nombre d'entreprises françaises, c'est sans doute parce que le contre-pouvoir syndical ou salarial (ce contre-pouvoir peut se développer en marge des syndicats) n'a pas encore atteint sa maturité. Un style de direction autoritaire qui soutient une "image conventionnelle d'un prolétariat resté enfant" (1) est de plus en plus en contradiction avec le développement d'une certaine culture économique. L'affirmation de ce pouvoir sur les hommes correspond à un réflexe de classe dirigeante de même que l'attachement à la libre disposition des biens est l'expression d'un réflexe de classe possédante. Il est donc logique que la remise en cause des droits du propriétaire sur son entreprise s'accompagne d'une certaine contestation du pouvoir des dirigeants. Le passage d'une conception contractuelle à une conception institutionnelle de l'entreprise s'accompagne d'un rééquilibrage des pouvoirs et, par conséquent, d'une redéfinition de l'information qui doit circuler. (2)

Le fait qu'il n'y ait pas de pouvoir réel sans information amène la CGT à déclarer : "Le droit à l'information est à la fois un droit fondamental et un droit naturel (3) que les salariés détiennent du seul fait qu'ils travaillent dans l'établissement. Ce droit concerne l'information technique, économique et sociale : celle-ci doit circuler librement à tous les niveaux, à celui des travailleurs". (4) "Avec ce droit à l'information -qui est, ne nous trompons pas, en

(1) COMBE (Maurice) : L'alibi. Gallimard, 1969, p. 260.

(2) L'information actuelle est qualifiée de : incompréhensible, parcimonieuse, incomplète et retardataire par BRUNOIS (Richard) : La sauvegarde des entreprises en difficulté et le rapport Sudreau. Economie et Comptabilité, septembre 1976, p. 4.

(3) Sur la définition du droit naturel, cf : CARBONNIER (Jean) : Droit Civil. Tome 1, PUF, 1964, p. 34 à 38.

(4) Cité par WEISS (D.) : Communication, press et mass média dans l'entreprise. Production et gestion, n° 285, juillet-août 1976, p. 36.

quelque sorte un droit à l'intervention- s'est ouverte une nouvelle phase de l'histoire des relations industrielles." (1)

Outre l'aspect quantitatif, il y a le problème de l'objectivité de l'information mis en circulation.

- b - Comment l'information des salariés peut-elle être objective ?

L'information économique n'est pas neutre car elle "est difficilement dissociable des décisions qu'ont à prendre ceux qui en ont besoin, de leurs préoccupations et finalement, de leur place dans la société." (2) Moduler l'information selon le destinataire c'est un peu lui dicter son comportement. Dès lors, il n'est pas étonnant que "pour bien des milieux d'affaires, l'information économique est encore un moyen de climatiser l'opinion dans le sens de leurs intérêts." (3) La tentation est grande pour le détenteur de l'information qui ne peut plus en organiser la rétention de procéder à une distillation fractionnée. Nous pensons même que c'est une obligation pratique car la circulation de l'information coûte cher et ne se fait pas sans déperditions. Dès lors, il faut trouver un subtil compromis qui permette d'éviter deux écueils :

- l'information-manipulation
- l'information qui noie le destinataire sous une masse qu'il n'est pas à même de traiter.

A partir du moment où l'on ne peut transmettre à tous toute l'information, il faut des aiguillages ; donc des hommes qui fassent des choix. Peut-il y avoir dans ces conditions une information objective ?

En fait, "le vrai danger, c'est la partialité non reconnue" (4). L'objectivité consiste à annoncer la couleur sans chercher à paraître neutre. Chacun doit pouvoir se forger sa propre opinion, créer sa propre vérité (qui n'a rien de scientifique !) en organisant les recoupements qu'ils juge utiles. "L'information, pour être "crédible",

(1) WEISS (D.) : Op. cit. p. 36.

(2) WEISS (D.) : Information économique, entreprise et relations collectives... Op. cit. p. 33.

(3) MATHIEU (Gilbert) : L'information face à ses séducteurs. Le Monde, 5 octobre 1971.

(4) ARON (Raymond) : Dix-huit leçons sur la société industrielle. NRF, 1962, p. 31.

doit autant que faire se peut, être contradictoire, c'est-à-dire qu'elle doit être susceptible d'être critiquée, contrôlée et complétée" (1). Autrement dit, elle ne doit pas être octroyée du bout des lèvres mais dispensée généreusement. D'autre part, "l'information objective" suppose de la part de l'émetteur un respect certain de son interlocuteur. A défaut, elle risque d'être polluée par des considérations marchandes. C'est tout le problème de la frontière (très perméable) entre information, relations publiques et publicité (2).

En conclusion, notons que l'information ne peut tendre vers l'objectivité que si l'émetteur a suffisamment de confiance et de considération pour le récepteur pour accepter que ce dernier ait un droit de contrôle sur l'information qui lui est donnée. Celui qui détient l'information possède un pouvoir. Il faut donc toujours accepter l'idée d'un contre-pouvoir qui, en France, prendra généralement la forme d'un comité d'entreprise avec lequel il faudra négocier un certain nombre de projets. Le développement de la formation économique et juridique rend de plus en plus difficile une attitude aussi ambiguë que celle d'un PDG qui déclare au comité d'entreprise que tout va mal et aux actionnaires que tout va bien (3).

- c - Quels pouvoirs les salariés tirent-ils de l'information qui leur est donnée ?

La circulation de l'information économique est, dans l'entreprise, à l'origine d'une curieuse dialectique.

- D'une part, l'information est nécessaire à une bonne exécution des instructions de la direction de l'entreprise. C'est la condition d'une certaine adhésion aux objectifs qu'elle fixe, le prix à payer pour que l'on respecte l'esprit d'une décision et non seulement la lettre. Dans ce dernier cas, il y aurait un alourdissement désastreux de tout l'appareil administratif de l'entreprise et une multipli-

(1) CALVEZ (Corentin) : Mémoire sur la concertation dans l'entreprise. Inter-sections, n° 7, p. 27.

(2) Sur le caractère ambigu des relations publiques, cf : LASSEGUE (P.) : Gestion Commerciale. Les Cours du Droit, 1975, p. 448 à 451.

(3) On trouve des exemples savoureux de telles déclarations dans : COMBE (M.) : Op. cit. p. 79 à 107.

cation de contrôles aussi pointilleux et tatillons qu'improductifs.

- D'autre part, l'information économique constitue pour les salariés et leurs organisations représentatives une arme de discussion, de négociation qu'ils peuvent utiliser contre la direction de leur entreprise. Ainsi, lorsqu'en 1973, le cabinet SYNDEX a analysé le détail des comptes de Lip, il a pu dans son rapport établir très clairement les responsabilités de Fred Lip dans le naufrage de son entreprise. Personne n'a sérieusement contesté les conclusions du rapport de SYNDEX.

Pour qu'un pas soit fait en direction d'une démocratie économique, pour que l'information ait véritablement un sens, il faut qu'elle prenne la forme d'un dialogue. Pour que ce dernier ne ressemble pas trop au dialogue du chat et de la souris, il faut un certain équilibre des pouvoirs, c'est-à-dire de la formation et de l'information économique qui ne sauraient rester le privilège d'une classe sociale ou d'une élite intellectuelle. Informer, c'est donc pour la direction d'une entreprise s'exposer à des critiques pertinentes et pour les salariés et leurs représentants, participer indirectement à la gestion dans la mesure où leurs observations peuvent infléchir des décisions. L'ignorance dans laquelle sont encore trop souvent tenus les représentants des salariés constitue pour eux à la fois un obstacle et un parapluie. Détenir des informations les oblige à intervenir et donc à prendre des responsabilités. La communication doit être conçue comme "un processus transactionnel d'influence réciproque" (1) par tous les partenaires sociaux.

A la suite de ces considérations d'ordre général, nous allons voir quelles sont les informations économiques dont dispose le comité d'entreprise.

(1) WEISS (Dimitri) : Communication, presse et mass média dans l'entreprise. Op. cit. p. 41.

2°/ L'INFORMATION ECONOMIQUE DU COMITE D'ENTREPRISE

L'exposé des motifs de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprises précise bien qu'il ne s'agit pas d'organismes de décision mais qu'ils ont un rôle consultatif. "Ils doivent (donc) être tenus informés de tous les éléments concernant la marche de l'entreprise". (1) Qu'est-ce que la consultation sinon un échange d'informations ?

C'est d'ailleurs ce qui distingue le comité d'entreprise de la section syndicale qui a un rôle revendicatif et envers laquelle les dirigeants n'ont pas d'obligations d'information, du moins en théorie. En pratique, ce sont souvent les mêmes hommes qui animent les deux organismes. Cette confusion est d'ailleurs illustrée par une déclaration de M. Edmond MAIRE : "Le comité d'entreprise est pour les travailleurs et les organisations syndicales un instrument de conquête d'information économique, permettant par la suite d'étoffer l'action syndicale de l'entreprise". (2) Ceci est d'autant plus important que l'information est un processus cumulatif : un renseignement qui a été obtenu une fois est généralement ensuite produit régulièrement. Quant à la confusion qui existe souvent entre les différents organismes de représentation des salariés, elle est inévitable. La défense de leurs intérêts ne se prête pas à un découpage aussi rigide.

Notre objectif est ici de voir ce que sont les informations dont les représentants des salariés disposent par l'intermédiaire du comité d'entreprise et dans quelle mesure elles suffisent pour connaître la marche de l'entreprise et donc intervenir en cas de risque de défaillance. Nous verrons successivement :

- les droits du comité d'entreprise en matière d'information économique,
- les insuffisances de la pratique actuelle dans ce domaine et enfin,

(1) JO : Comités d'entreprise et délégués du personnel, n° 1183, 1972, p. 4.

(2) MAIRE (Edmond) : Positions et conceptions de la CFDT sur la participation des travailleurs à la prise de décisions. Revue économique franco-suisse, n° 4, 1971.

- les améliorations possibles.
- a - Les droits du comité d'entreprise en matière d'information économique

Notre but n'est pas de paraphraser la législation actuelle régissant ce domaine mais seulement de rappeler les points essentiels en distinguant :

- l'information qui doit être fournie au comité d'entreprise,
 - les droits d'investigation dont il dispose et,
 - les possibilités qu'il a de diffuser l'information qu'il reçoit.
- L'information qui doit être légalement fournie au comité d'entreprise

Assez curieusement, cette information est fonction de la forme juridique de l'entreprise.

1) Dans toutes les entreprises, il existe trois types d'informations :

- Une information trimestrielle portant sur l'évolution des programmes de production et du carnet de commandes et sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Le chef d'entreprise rend également compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité.

- Une fois par an, le chef d'entreprise doit présenter un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise (chiffre d'affaires, production, résultats, structure et montant des salaires, investissements) et les projets pour l'exercice suivant. De plus, aux termes de la loi du 3 janvier 1975, chaque année le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise pour l'année écoulée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir.

- Le cas échéant, le comité d'entreprise doit être saisi de tout projet de licenciement collectif et peut émettre toute suggestion utile pour en limiter les effets sur le plan social.

2) Dans les seules sociétés anonymes, en plus des informations énumérées ci-dessus, le comité d'entreprise doit recevoir les mêmes documents que ceux communiqués à l'Assemblée générale des actionnaires : bilan, compte d'exploitation générale, compte de pertes et profits, tableau des filiales et participations, rapport du commissaire aux comptes, nombre de salariés, montant de la masse salariale, rapport du conseil d'administration ou de surveillance, etc...

Les membres du comité d'entreprise peuvent également, à titre individuel, consulter et parfois prendre copie d'un grand nombre de documents. (1) Mais nous sommes déjà plus dans le domaine de l'investigation que dans celui de l'information.

En conclusion, il faut bien constater que ces informations ont le mérite de pouvoir être exigées et d'être assez nombreuses. Mais sont-elles adaptées aux besoins des représentants des travailleurs ? Leur compréhension suppose un minimum de compétences en matière comptable ce qui nécessite souvent l'aide d'un expert comptable. Or ce n'est possible que dans le cas de la société anonyme alors qu'il existe en France de grosses sociétés en commandite par actions ou d'importantes SARL. D'autre part, et c'est le plus grave, la plupart de ces informations sont extraites de la comptabilité générale qui n'est qu'une description du passé orientée vers le calcul du résultat. Les informations contenues dans la comptabilité analytique, dans la comptabilité budgétaire, les analyses d'écart ou même les études de marché seraient infiniment plus précieuses. Mais imaginer un de gestion organisé par les représentants des salariés nous éloigne de projets à court terme.

- Les pouvoirs d'investigation des représentants des salariés

L'information comptable pose aux non-spécialistes des problèmes d'interprétation. Afin de résoudre cette difficulté, toujours dans la seule société anonyme, le comité d'entreprise peut demander l'assistance de spécialistes.

1) Il peut convoquer le commissaire aux comptes en principe au cours des 15 jours qui précèdent l'assemblée générale et recueillir ses explications orales sur les comptes et la situation financière de l'entreprise. Cette notion de situation financière est particulièrement difficile à cerner car elle peut amener, à la limite, le commissaire aux comptes à porter un jugement sur la gestion de l'entreprise, ce qui serait en contradiction avec la mission qui lui est confiée par ailleurs. "En pratique, le commissaire jugera, en fonction de son obligation au secret professionnel, s'il peut ou non donner les

(1) Le tableau complet de ces documents figure dans :

CGTFO : Les comités d'entreprise. Ed. F.O., 1975, p. 98 à 100.

explications qui lui sont demandées." (1) Ajoutons que bien peu de comités d'entreprises convoquent le commissaire aux comptes et que, lorsque cela arrive, il se borne à préciser les règles comptables qui sont à l'origine de différents soldes.

2) Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable dont la mission ne saurait se limiter à émettre un avis de technicien sur les comptes et documents. Il doit aussi analyser ces documents dans une optique économique et financière. Quels sont ses pouvoirs d'investigation ? Ils sont assez étendus puisqu'une recommandation de l'Ordre précise : "Il s'appuiera normalement sur l'attestation du ou des commissaires aux comptes de la société ; il peut toutefois juger ne pas devoir s'en contenter et apprécier lui-même, par les moyens de son choix et dans le cadre des possibilités légales, la validité des comptes." (2) Mais ses possibilités d'investigation se limitent à la comptabilité générale et aux documents de base dont elle est issue. Dans les cas les plus favorables, "l'expert pourra négocier (...) la remise de documents non obligatoires mais d'une valeur inappréciable pour le comité, à savoir les statistiques et la comptabilité analytique." (3)

- Dans quelle mesure le comité d'entreprise peut-il faire état des informations dont il dispose ?

La question est importante car les informations peuvent être recueillies à deux fins différentes :

- pour augmenter la discussion entre membres élus du comité et

(1) Ordre des Experts Comptables et des Comptables Agréés : L'exercice du commissariat aux comptes dans le cadre de la nouvelle législation des sociétés commerciales. Supplément à la Revue Française de Comptabilité, n° 105, août-septembre 1970, p. 164.

(2) OECCA : Les diligences de l'expert comptable du comité d'entreprise. Recommandations à l'usage des membres de l'Ordre. Supplément à la Revue Française de Comptabilité n° 52, juillet 1975, p. 32.

(3) OLIVE (Philippe) : L'expert comptable face aux partenaires sociaux de l'entreprise. Mémoire d'expert comptable, 1976, p. 96.

et la direction de l'entreprise ;

- pour la transmettre aux organisations syndicales, à une assemblée générale des travailleurs ou même à la presse dans un but plus revendicatif et afin d'organiser des pressions sur la direction.

Or l'utilité d'une information est fonction de l'usage qui peut en être fait.

La première remarque est que les membres du comité d'entreprise sont tenus à une obligation de discrétion (différente du secret professionnel car non sanctionnée pénalement) à l'égard des informations confidentielles, données comme telles par le chef d'entreprise.

(1) Encore faut-il que ce dernier ne présente pas toutes les informations comme étant confidentielles... Mais c'est oublier que des membres du comité d'entreprise (2 et 4 lorsqu'il y a un collègue spécial "cadres") assistent au conseil d'administration (ou de surveillance) et que comme les autres administrateurs ils sont soumis à cette obligation de discrétion. On ne peut systématiquement suspecter une seule catégorie de membres du conseil d'administration.

La seconde remarque, c'est que l'ensemble des salariés dispose de nombreuses informations "confidentielles". Les techniciens connaissent les procédés de fabrication, les agents de maîtrise les programmes de production, les comptables ont des informations sur les salaires ou le chiffre d'affaires, les magasiniers connaissent les mouvements de stock, etc... Pourtant les "fuites" restent très limitées. C'est pourquoi nous pensons que le secret des affaires, lorsqu'il est opposé aux salariés, constitue plus un alibi permettant à la direction d'écarter plus facilement des revendications et de garder son entière liberté de manoeuvre. Ce procédé insidieux d'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise est malheureusement très répandu.

- b - Les insuffisances de l'information du comité d'entreprise

La première insuffisance résulte de la discrimination introduite par le législateur entre les comités d'entreprises des sociétés anonymes et ceux des entreprises ayant une autre forme juridique. Il conviendrait purement et simplement d'étendre les règles applica-

(1) Voir à ce sujet : WEISS (Dimitri) : Les relations du travail, Dunod, 1975, p. 126 à 133.

bles à la SA comme le suggère le rapport Sudreau (1).

La seconde difficulté résulte du défaut d'application d'une ordonnance qui date pourtant du 22 février 1945. "L'immense majorité des comités d'entreprises fonctionne au-dessous des possibilités offertes par la loi". (2) En 1973, le Ministère du Travail chiffrait à 35 000 le nombre d'entreprises qui auraient dû avoir un comité d'entreprise alors que l'on en dénombrait 19 663. (3) Encore faut-il distinguer, parmi ceux qui existent, les "comités fantômes" qui n'ont d'existence que sur le papier, ceux qui se limitent à une simple action sociale et enfin, ceux qui fonctionnent en exerçant la totalité de leurs attributions. La répartition des comités entre ces trois catégories est extrêmement difficile à faire. A titre indicatif, citons une enquête effectuée sous la direction de M. Michel COUETOUX dans le cadre de l'Institut du Travail de Grenoble en 1973 et dans laquelle il étudie notamment la proportion des comités qui se font assister d'un expert comptable. Les résultats sont les suivants : (4)

| Effectifs de la SA | Nombre de SA (en 1971) | Nombre de CE assistés d'un expert (en 1972) | Pourcentage |
|--------------------|---------------------------|---|-------------|
| 50 - 199 | 12 515 | 162 | 1,3 % |
| 200 - 999 | 3 942 | 438 | 10,9 % |
| 1 000 - 4 999 | 679 | 286 | 42,1 % |
| 5 000 et plus | 95 | 74 | 77,9 % |

(1) Chapitre II, § 2, c.

(2) CALVEZ (Corentin) CGC : cité par GONDRAND (François) : L'information dans l'entreprise. Ed. d'Organisation, 1975, p. 306.

(3) Chiffres cités par WEISS (Dimitri) : Les relations du travail. Dunod, 1975, p. 115.

(4) cité par OLIVE (Philippe) : Op. cit. p. 82.

Il semble donc que les comités d'entreprises ne fonctionnent "normalement" que dans les grandes entreprises où, sans doute, l'implantation syndicale est plus forte.

Il faut également souligner que l'institution prend un rapide développement au fur et à mesure qu'on lui donne des pouvoirs plus importants. Il n'y avait en 1967 que 3 734 comités contre 19 663 en 1973 ! (1) Entre ces deux dates il y a eu la participation des salariés aux fruits de l'expansion, l'accord sur l'emploi, la loi sur la formation professionnelle continue, sur l'amélioration des conditions de travail. Toutes ces mesures supposent une consultation du comité d'entreprise. En proposant, comme nous le ferons, de donner aux comités d'entreprises un véritable droit de contrôle économique, nous pensons donner une nouvelle impulsion qui contribuera, elle aussi, à donner plus de vie à cette institution fondamentale.

Il ne faut toutefois pas négliger une troisième limite au développement des comités d'entreprises qui est la résistance patronale. Celle-ci peut aller de la simple pression tendant à décourager toute tentative de création d'un comité en passant par la multiplication des obstacles juridiques jusqu'au délit d'entrave au fonctionnement du comité. Ce dernier étant de plus en plus souvent relevé et sévèrement sanctionné, les pratiques les plus courantes consistent, par exemple, à :

- interpréter de façon très extensive la notion de secret des affaires,
- éclater une moyenne entreprise en filiales de moins de 50 salariés,
- exiger que l'expert comptable choisi par le comité soit inscrit au tableau de l'Ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise ce qui peut aboutir à priver le comité de la possibilité de se faire assister d'un tel technicien. En effet, dans les petites villes, peu d'experts acceptent ce genre de mission de peur de perdre leur clientèle traditionnelle,
- verser aux oeuvres sociales du comité d'entreprise l'équivalent des honoraires de l'expert comptable à condition qu'il renonce à faire appel aux services de ce spécialiste.

Enfin, le quatrième et dernier obstacle au fonctionnement

(1) WEISS (Dimitri) : Les relations du travail. Op. cit. p. 116.

correct des comités d'entreprises tient au fait qu'ils sont constitués sur la base d'un découpage juridique (il y en a autant qu'il y a de personnes morales sans qu'ils puissent avoir une structure commune) et non d'un découpage économique tenant également compte du partage du pouvoir. Il n'y a pas de comité de groupe et la holding qui détient le pouvoir, n'a généralement pas de comité d'entreprise puisqu'elle compte moins de 50 salariés et n'est pas forcément située en France.

Ce problème a été abordé par le Rapport Sudreau qui propose d'obliger les parties à négocier la constitution d'un comité de groupe. En cas de désaccord, un régime légal supplétif serait applicable. (1) La Commission des Communautés Européennes aborde le problème d'une façon plus globale puisqu'elle définit ce qu'il faut entendre par un groupe de sociétés (a. 223 à 225 du projet de statut des SA européennes (2)) et qu'elle précise comment devra fonctionner le comité d'entreprise de groupe (a. 130 à 136).

Une solution urgente à ce déphasage entre le droit et l'économie s'impose. On accuse souvent les organisations ouvrières de conservatisme, de s'opposer à la restructuration de l'industrie et à la création de groupes d'une puissance comparable à celle des groupes étrangers. Il ne peut en être autrement dès lors que les travailleurs peuvent s'organiser au niveau de l'entreprise et y exercer un contre-pouvoir alors que cette possibilité leur est refusée au niveau du groupe. Pourquoi accepteraient-ils le changement alors qu'ils ne peuvent exiger d'aucune instance une explication globale et cohérente sur les axes de développement poursuivis ? Le vrai pouvoir est ailleurs... et cela ne donne guère confiance.

- c - Les améliorations possibles

Nous ne pensons qu'il faille créer de nouvelles institutions en se fondant sur l'échec (très relatif) des comités d'entreprises. Au contraire, une superposition compliquée d'organismes divers ne peut que les affaiblir tous. Nous pensons donc qu'il est préférable d'accroître le mouvement actuel de renforcement du comité d'entreprise.

(1) SUDREAU : Op. cit. p. 72 et suite.

(2) Commission des Communautés Européennes : Proposition d'un statut des sociétés anonymes européennes. Bruxelles, 1970.

Il suffirait pour cela que la loi soit partout appliquée, que l'on y ajoute simplement des dispositions relatives au comité de groupe et, nous l'avons déjà dit, que l'on supprime la distinction SA -autres formes juridiques.

D'autre part, en application de l'ordonnance du 22 février 1945, "un certain nombre d'accords d'entreprises conclus ces dernières années, ont prévu la constitution au sein du comité d'entreprise d'une commission économique, qui revêt une importance particulière dans la mesure où les partenaires sont décidés à faire jouer au comité, d'une façon plénière, les attributions d'ordre économique (...) qui lui incombent" (1). La même idée a été reprise dans le rapport Sudreau où l'on souligne la souplesse de la formule et donc son efficacité. Cela permettrait aussi de redonner vie à l'article L 432-4 du Code du Travail car les observations du comité d'entreprise sur les comptes qui doivent être communiquées aux actionnaires (2) seraient beaucoup plus approfondies et argumentées.

En conclusion, nous voudrions faire un parallèle entre le commissaire aux comptes et le comité d'entreprise. Nous avons déjà dit que nous ne pensions pas que l'évolution puisse se faire dans le sens de la cogestion. Une évolution vers la cosurveillance suppose que chaque catégorie (ici les actionnaires et les salariés) ait son propre contrôleur (le commissaire aux comptes et le comité d'entreprise) car les objectifs et les intérêts ne sont pas les mêmes. Il faudrait donc que le comité d'entreprise (ou du moins une commission économique qui en émane) ait au moins les mêmes pouvoirs d'investigation que le commissaire aux comptes. Mais, comme les salariés engagent dans l'entreprise en plus d'intérêts matériels (déménagement pour se rapprocher de son lieu de travail, risque de perte de l'emploi et donc du revenu...) la moitié au moins de leur activité quotidienne, ils ont des besoins d'informations spécifiques. Celles-ci apparaissent de plus en plus sous la forme d'indicateurs sociaux.

(1) WEISS (Dimitri) : Information économique, etc... Op. cit. p. 53.

(2) cf LEFEBVRE (Francis) : Memento Pratique des sociétés commerciales. Ed. F. Lefèbvre, 1975, p. 576

3°/ LES INDICATEURS SOCIAUX : UNE INFORMATION ORIGINALE AU SERVICE DES RELATIONS DU TRAVAIL

Remarque préliminaire :

Avant d'aborder le sujet, il convient de préciser le vocabulaire que nous utiliserons. Les publications sur ce sujet, très nombreuses au cours des derniers mois, traitent du "bilan social", de "ratios sociaux" ou "d'indicateurs sociaux" (1). Notre préférence irait à cette dernière expression car le terme de "bilan social" évoque trop le bilan comptable avec un actif et un passif, équilibré par un compte de résultat. De telles tentatives d'une "comptabilité sociale" existent mais ne constituent encore que des recherches. Le mot bilan doit plutôt être entendu ici dans le sens qu'il prend dans l'expression "bilan de santé". Quant aux "ratios sociaux", ils ne constituent qu'un sous-ensemble des indicateurs sociaux puisque toutes les variables considérées ne prennent pas la forme de rapports. (Exemple : nombre de jours fériés dans l'année, nombre de licenciements, salaire moyen par catégorie professionnelle...)

A l'origine de ces indicateurs sociaux, il y a l'idée que l'entreprise joue un rôle social et qu'elle est "comptable" (responsable) de cette activité sociale. Cela suppose un instrument de mesure qui permette d'apprécier comment l'entreprise a pu accomplir sa mission sociale. Or la comptabilité est inadaptée car elle a été conçue par et pour des financiers. En dehors des problèmes de rémunération, elle est fort mal outillée pour informer sur la vie quotidienne des travailleurs et sur leurs préoccupations et satisfactions. Il a donc fallu créer un instrument spécifique dont nous étudierons les caractéristiques en les regroupant en trois parties :

- le vocabulaire du langage des indicateurs sociaux
- la grammaire de ce langage
- critique : l'inadaptation de ce langage à un certain nombre d'objectifs.

(1) L'expression "indicateurs sociaux" a été consacrée par M. Jacques DELORS dans un article publié dans la revue Futuribles (SEDEIS) en 1971.

- a - Le vocabulaire

Les indicateurs sociaux constituent un nouveau langage dont la fonction est de véhiculer un certain type d'informations. Toutefois, afin que le message puisse être traité par les différents destinataires, il faut un minimum de conventions connues relatives au vocabulaire (à son volume et à ses définitions). C'est alors seulement que l'on pourra faire des comparaisons dans le temps (pour définir des tendances) ou dans l'espace (pour situer les entreprises les unes par rapport aux autres).

Dans ce domaine, le plan comptable qui a normalisé le langage comptable, a exercé une très forte attraction. L'une des recherches les plus récentes et les plus approfondies (1) consiste précisément à définir un "plan comptable social" (2) avec neuf classes qui sont, à leur tour, subdivisées.

Nous reviendrons plus loin sur la façon dont on peut utiliser cette nomenclature. Mais précisons tout de suite qu'elle ne correspond pas à des comptes dans lesquels on inscrit des valeurs.

Une autre méthode consiste à définir des ratios obligatoires, faciles à chiffrer. C'est ce qui a été recommandé par l'Association Française des Conseillers de Direction (AFCOD) (3). Le vocabulaire est orienté vers une conception plus quantitative des relations du travail.

Exemple de ratios proposés :

Temps réel de travail/Horaire hebdomadaire légal
Travail de nuit/Temps de présence
Temps rémunéré/Temps de présence
etc...

Le vocabulaire retenu par l'AFCOD a l'avantage de la simplicité ce qui le rend peut-être inapte à traduire certains phénomènes essentiels à une bonne appréciation des relations du travail (façon dont est perçue la hiérarchie, "ambiance" de travail, etc...)

(1) Recherche collective sous la direction de M. CHEVALIER (Alain): Le bilan social de l'entreprise. Masson, 1976, 164 p.

(2) CHEVALIER : Op. cit. p. 54 et 55, reproduit en annexe 1 p. 213

(3) AFCOD : Les ratios sociaux. Editions d'Organisation. 1975, 157 p.

Nous ne pouvons, au cours de ce tour d'horizon, négliger les efforts faits dans ce domaine par les Coopératives ouvrières de production qui depuis 1970 sont incitées à établir un "bilan coopératif" (1) composé des sept rubriques suivantes :

- 1 - Démographie
- 2 - Participation au capital
- 3 - Promotion
- 4 - Formation
- 5 - Information, consultation, décision
- 6 - Climat intérieur et budget social
- 7 - Application de l'accord de participation

Toutes ces rubriques correspondent à des informations de type quantitatif (le climat intérieur est mesuré par le taux de rotation du personnel, le taux d'absentéisme, etc...) sauf la rubrique 5 qui comporte un organigramme de cheminement des décisions et de l'information (2). La publication et l'analyse d'un tel document constitue une approche tout à fait originale du problème.

Enfin, il convient de souligner l'extrême prudence (pour ne pas dire imprécision) du projet de loi adopté en Conseil des Ministres en octobre 1976 et examiné par le Conseil Economique et Social le 24 novembre 1976 sur l'établissement d'un bilan social dans l'entreprise.

L'article 2 précise simplement : "le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations, les conditions de travail et de sécurité, la formation et les relations professionnelles ainsi que les conditions de vie relevant de la responsabilité de l'entreprise." (3)

L'article 3 ajoute : "un arrêté du ou des ministres compétents précise, par branche d'activité le cas échéant, la liste des informations que comprend obligatoirement le bilan social." (4)

(1) cf à ce sujet : ANTONI (Antoine) : La coopération ouvrière de production. Confédération générale des SCOP, 1970, p. 107 à 127.

(2) ANTONI : Op. cit. p. 124.

(3) Conseil Economique et Social : Projet de loi relatif à l'établissement d'un bilan social dans l'entreprise. Avis adopté par le CES le 24 novembre 1976. 4ème partie, p. 15.

(4) Ibid, p. 17.

Une telle absence de précision démontre bien qu'il n'y a, pour l'instant, aucun consensus sur le nombre et la définition des indicateurs sociaux.

- b - La grammaire du langage des indicateurs sociaux

La grammaire d'un langage (c'est-à-dire les règles auxquelles il doit obéir) peut être plus ou moins contraignante. Voyons ce que l'on trouve aux extrémités de cet éventail en passant par les étapes intermédiaires.

Les règles très contraignantes correspondent au souci d'une normalisation maximum. C'est le cas, par exemple, de la comptabilité générale. En matière d'indicateurs sociaux, les tentatives de construction d'une comptabilité des ressources humaines sont inspirées du même souci de recherche d'une information "objective", quantifiée et vérifiable. Elle se prêterait à un "audit social" (1), homologue du commissariat aux comptes (ou "audit comptable"). On définit un certain nombre de comptes (un plan comptable) au débit desquels on porte le coût des différentes mesures sociales avec pour contrepartie, au crédit, une évaluation des avantages correspondants pour le personnel. La différence entre le débit et le crédit du compte représente le bénéfice ou la perte "sociale". De plus, il faut définir pour chaque compte (ou chaque type d'opération) les règles d'évaluation permettant de mesurer chaque phénomène en unités monétaires. C'est la rigidité de cette dernière contrainte qui rend de tels travaux, dans l'état actuel des choses, inutilisables sur le plan pratique. La comptabilité sociale (ou comptabilité des ressources humaines) "ne permet pas de rassembler tous les éléments nécessaires à l'établissement d'un plan social, car beaucoup de ces éléments ne sont pas aujourd'hui quantifiables, c'est-à-dire évaluables en termes financiers. Elle ne permet pas non plus de construire un bilan social crédible, car les ambiguïtés au niveau des concepts et des calculs sont actuellement beaucoup trop grandes (2) (3).

(1) cf CHEVALIER : Op. cit. p. 20 à 22.

(2) CHEVALIER : Op. cit. p. 22.

(3) La comptabilité des ressources humaines a fait l'objet de nombreux travaux aux Etats-Unis. En France, des recherches ont été faites dans ce sens par M. MARQUES, professeur au CESA. (La comptabilité des ressources humaines. Ed. Hommes et Techniques, 1975)

A l'autre extrémité de l'éventail, on trouve les méthodes dont la grammaire est la plus souple. On y perd en normalisation alors que l'on y gagne en finesse. L'information peut être personnalisée pour tenir compte des spécificités de l'entreprise, de la branche, etc... Cette optique a été privilégiée par le groupe dirigé par M. CHEVALIER. Le rôle social de l'entreprise ne peut être mesuré par des chiffres, mais il peut être apprécié au travers d'un dialogue entre les partenaires que l'on amorce grâce à un questionnaire. Ce dernier "est évidemment essentiel, car le but de cette méthode n'est pas d'apporter des réponses, mais d'aider à poser les questions : de les poser toutes et dans les termes qui conviennent".

(1) La réponse à une question pourra donc prendre, selon le cas, la forme d'une appréciation littéraire, d'un résultat d'enquête, d'un ratio ou d'une valeur exprimée en unités monétaires.

Cette méthode peut être très fructueuse si les partenaires "jouent le jeu". Par contre, si la moindre méfiance devait s'instaurer, elle est trop sujette à manipulation pour garder une quelconque valeur. Son succès repose sur une base trop fragile. Peut-on répondre "honnêtement", éventuellement dans un document qui connaîtra une certaine publicité, à la question : "Quelle place est-il fait à l'emploi dans les choix de développement de l'entreprise ?"

(2) Nous pourrions multiplier ce type de critique et l'appliquer à pratiquement toutes les questions correspondant à la nomenclature présentée dans cet ouvrage. (3)

Au milieu de l'éventail que nous avons défini, on trouve des "langages semi-directifs" que l'on peut comparer au tableau de bord du directeur financier d'une entreprise. Il comprend certains instruments de mesure, adaptés à l'entreprise, mais dont on connaît les principes de fonctionnement. Ainsi en est-il de la comptabilité analytique dont les règles générales sont bien définies tout en laissant une grande liberté dans le détail des traitements et qui peut être adaptée à chaque situation particulière.

(1) CHEVALIER : Op. cit. p. 42.

(2) Ibid p. 145.

(3) Nous aurons l'occasion de revenir de façon plus détaillée sur ce problème dans le chapitre II, section 3, 3°/, p.

Les ratios sociaux (que l'on peut comparer aux ratios financiers), les tableaux de bord sociaux et le bilan coopératif ont les mêmes caractéristiques : c'est une situation de compromis entre les deux extrêmes décrits ci-dessus. Les informations qui sont fournies sont sélectionnées. Il n'y a donc aucune prétention d'exhaustivité(1). De plus, elles sont fournies sous une forme adaptée à leur contenu (ratios, quantités physiques, unités monétaires, appréciations chiffrées ou note). Les seules contraintes sont :

- la cohérence (pour chaque ratio, il faut qu'il y ait une relation entre le numérateur et le dénominateur)
 - la pertinence (nous ne pensons pas qu'une répartition du personnel par signe du zodiaque ait un intérêt...)
 - une certaine crédibilité (ce qui exclut les appréciations purement qualitatives et suppose que l'information puisse être assez facilement vérifiée).
- c - L'inadaptation du langage actuel des indicateurs sociaux à un certain nombre d'objectifs

Quelques entreprises ont devancé les vœux du législateur en prenant l'initiative de joindre à la plaquette remise lors de l'assemblée générale un bilan social. Outre le fait que leur contenu est extrêmement variable (2), on peut parfois douter de la pureté d'intention de ceux qui ont été à l'origine de telles publications. C'est ainsi qu'un cadre de Roussel-Uchaf a pu nous déclarer que le bilan social de l'entreprise n'était qu'une opération de relations publiques. Afin d'éviter ce type de déviation, il faut prévoir des possibilités de contrôle de l'information fournie. Or le projet de loi sur le bilan social est muet à ce sujet. Pourquoi donner au comité d'entreprise la possibilité de vérifier les informations comptables et pas les autres ?

Nous adresserons une seconde critique à la forme actuelle

(1) cf Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM) : Le bilan social. Publications UIMM, 1975, p. 71 à 76 (Inventaire des indicateurs sociaux).

(2) On trouvera le bilan social de la Radiotechnique et de Creusot-Loire dans UIMM : le bilan social. Op. cit. p. 53 à 69.

du bilan social. Pratiquement tous ceux que nous avons pu examiner traitent de façon plus ou moins détaillée de l'évolution des effectifs et des rémunérations, de l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, des programmes de formation et de promotion et, enfin, de la communication et de l'information dans l'entreprise (brochures d'accueil, presse d'entreprise, lettre de fin d'année, etc...). Toutes ces rubriques ont un point commun : elles constituent, pour l'entreprise, des charges. Le personnel est considéré comme une charge et non comme la source de l'enrichissement de l'entreprise. "Bien traiter son personnel" constitue une sorte de signe extérieur de richesse, d'indice de prospérité et de civisme... Bien sûr, nous ne pensons pas que les problèmes de rémunération, de sécurité, etc... soient négligeables ; mais ce ne sont pas les seuls problèmes. Aucun bilan social ne traite du partage du pouvoir qui est pourtant le signe le plus sûr de la confiance que l'on peut avoir dans le personnel de l'entreprise. Aucun ne parle (et c'est ici l'objet principal de nos préoccupations) de la sécurité de l'emploi, sinon en termes très vagues. C'est ainsi que l'on peut lire dans le bilan social de la Radiotechnique :

"Notre politique dans ce domaine (sécurité de l'emploi) est animé, en période de haute conjoncture, par le souci d'imprimer à notre croissance un rythme compatible à terme avec la stabilité et la sécurité de l'emploi ; elle nous vaut, dans la période de récession économique actuelle, d'avoir pu jusqu'à maintenant maintenir l'effectif et assortir les mesures de réduction d'horaires et de mise en chômage partiel affectant le personnel de plusieurs centres et ateliers de production d'un ensemble de dispositions exceptionnelles destinées à compenser assez largement les pertes de salaire correspondantes".(1)

Il est évident que de telles déclarations n'apportent pas grand-chose. Seule la publication des conséquences sur l'emploi des projets à long terme, sous une forme précise et chiffrée, serait en mesure de satisfaire le besoin de sécurité des salariés. De tels documents ayant généralement un caractère confidentiel, on pourrait en limiter la divulgation aux seuls membres du comité d'entreprise.

(1) UIMM : Op. cit. p. 56.

Ajoutons qu'une telle obligation pourrait être tout aussi salutaire pour la direction de l'entreprise car l'expérience montre que dans de nombreuses entreprises moyennes (sans parler des petites) il n'y a toujours pas de réflexion sur l'avenir au-delà d'un horizon à très court terme. L'avalanche des problèmes quotidiens empêche d'avoir le recul souhaitable.

En conclusion, les indicateurs sociaux doivent rendre compte d'une situation globale du personnel et ne pas se limiter à un catalogue des avantages matériels octroyés. La satisfaction que l'on peut tirer d'un métier est aussi fonction des responsabilités que l'on peut prendre et de la maîtrise, de la connaissance que l'on peut avoir de son avenir professionnel. Chacun doit savoir comment son activité s'insère dans celle de l'entreprise et doit pouvoir réfléchir aux grandes orientations de cette dernière. Seul le bilan coopératif, en incluant un organigramme sur la prise de décision dans l'entreprise, essaye d'apporter une réponse à cette question. Enfin, le bilan social n'est qu'un constat à posteriori et ne présente un réel intérêt que s'il est associé à un programme social qui lui, peut faire l'objet de négociations.

Nous allons voir maintenant comment les dirigeants d'entreprises vont essayer d'endiguer cette pression en faveur de négociations (qui sont déjà, nous l'avons vu, une forme de partage du pouvoir) en les plaçant sur le terrain moins rude des bureaux des cadres supérieurs.

4°/ LE ROLE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DANS LE DEVELOPPEMENT DE L'INFORMATION DES SALARIES

Bien que les cadres soient, juridiquement, de simples salariés, les rôles (1) qu'ils ont à remplir sont bien spécifiques.

D'une part, ils doivent jouer un rôle à l'égard des dirigeants ou des propriétaires de l'entreprise. La pression en ce sens est d'autant plus élevée chez les cadres que les "sanctions positives" sont importantes (carrière rapide, reconnaissance, prestige social...) alors qu'elles sont pratiquement inexistantes chez le manoeuvre. Les cadres auront donc une plus forte propension à avoir un comportement qui les rapproche du patronat. Ainsi les appelle-t-on souvent collaborateurs...

D'autre part, et symétriquement, ils ont à jouer un rôle à l'égard de leurs subordonnés. La pression qui les y contraint n'est pas moins forte. Ainsi, dans un restaurant d'entreprise, la salle à manger des cadres est souvent séparée de celle des ouvriers et la réprobation qui pèserait sur un cadre (ou sur un ouvrier) qui s'installerait dans "la salle des autres" serait extrême. Lorsqu'il n'y a qu'une seule salle, il est rare que cadres et ouvriers mangent à une même table. Tout naturellement, chaque catégorie définit "son coin", son territoire.

Le rôle de cadre ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise. Son langage de tous les jours est celui d'un homme qui a fait des études, ses loisirs (tennis, équitation, ...) ne sont pas les mêmes que ceux de ses subordonnés, son logement n'est pas situé dans les mêmes quartiers, ses horaires sont décalés par rapport à ceux des ateliers, etc... Il est tentant, aussi bien pour le patronat que pour les cadres eux-mêmes, d'utiliser ces différences pour masquer le fait que le personnel d'encadrement est le premier frappé en cas de concentration, qu'il est autant menacé par le chômage et que le pouvoir de décision lui échappe de plus en plus au profit d'un centre

(1) Ce terme est utilisé ici dans le sens qui lui est donné par les sociologues. cf : MENDRAS (Henri) : Eléments de sociologie. Armand Colin, 1971, p. 83 et suite.

anonyme, lointain, parfois situé au-delà des frontières. C'est dans ce contexte que la Confédération Générale des Cadres (ainsi d'ailleurs que le Centre Chrétien des Chefs d'Entreprises Français) a proposé la création d'instances de concertation, et d'information propres aux cadres.

Ce sont évidemment les cadres qui connaissent le mieux la situation d'ensemble de l'entreprise. Malheureusement, ils ne peuvent faire état de leurs informations devant le comité d'entreprise et ont bien souvent du mal à s'affirmer résolument solidaires des délégués ouvriers. (1) "Les structures actuelles de participation, et notamment les comités d'entreprises, ne permettent pas l'instauration entre le chef d'entreprise et le personnel d'encadrement d'un dialogue suffisamment ouvert et confiant". (2) La CGC souhaiterait donc institutionnaliser l'expérience de certaines entreprises qui "ont constitué avec leurs cadres des commissions ou des groupes de travail au sein desquels sont abordés, d'une manière informelle, les aspects principaux de la vie de l'entreprise". (3) (4)

Les commissions seraient créées par un accord paritaire entre le CNPF et les organisations syndicales de cadres. Les dispositions générales pourraient être complétées par des accords d'entreprise. Les membres des commissions seraient nommés par les organisations syndicales signataires de l'accord. Leur rôle serait de recevoir des informations et d'exprimer leur point de vue sur les questions suivantes :

- politique générale de l'affaire, structures, liens avec d'autres entreprises,
- résultats financiers,
- politiques d'investissement et de formation,
- stratégie commerciale,
- organisation technique et production.

(1) Un symbole : la Radiotechnique n'adresse sa "lettre de fin d'année" qu'aux ingénieurs et cadres.

(2) CALVEZ (Corentin) : Mémoire sur la concertation dans l'entreprise. Inter-section, n° spécial-7, p. 27.

(3) Ibid. p. 28.

(4) De telles expériences ont été faites notamment à la Radiotechnique.

Les commissions de concertation des cadres seraient l'outil permettant de répondre aux vœux de nombreux cadres que M. André MALTERRE exprime ainsi : "Nous demandons, non pas simplement l'information technique qui est diffusée de haut en bas de la pyramide hiérarchique, mais aussi d'être informés de la politique générale de l'affaire. Vous me direz que dans certains cas celle-ci n'a pas de politique générale. Je dirai que c'est très regrettable, car à l'heure actuelle il faut avoir une politique à long terme (...) et c'est donc un service que l'on rendra de toute façon à l'entreprise en demandant à ceux qui y exercent la fonction patronale de se préoccuper de définir une politique générale. (...) Il faut aussi que l'on ait l'honnêteté intellectuelle de mettre au courant le personnel d'encadrement des difficultés que peut avoir à affronter une affaire. (...) A partir du moment où on (lui) expliquera les difficultés que connaît l'entreprise et les moyens qu'elle se propose d'employer pour les surmonter, je suis persuadé que les cadres, dans leur immense majorité, seront prêts à se battre pour sauver leur entreprise". (1)

Si nous approuvons entièrement cette déclaration, elle appelle cependant une question : pourquoi limiter cette information (ou cette possibilité de réflexion ?) aux cadres ?

Les cadres ne sont pas les seuls à souffrir des éventuelles difficultés de l'entreprise. Toutes les catégories professionnelles sont intéressées par la politique du chef d'entreprise. On ne peut isoler la politique salariale, l'emploi (en quantité et en qualité) d'une politique commerciale, d'objectifs financiers, etc...

D'autre part, accepter d'informer est une marque de respect pour son interlocuteur. Nous posons comme un principe que le respect qui est dû aux salariés est le même pour tous, indépendamment de leur position hiérarchique.

Enfin, la position de la CGC repose, à notre avis, sur une conception de la société qui risque d'être dépassée dans un futur proche. Il est encore exact que les cadres, par leur langage, leurs préoccupations et leurs responsabilités professionnelles sont très

(1) MALTERRE (André) : L'information et la participation du personnel. Inter-sections. n° spécial-7, p. 21.

proches des chefs d'entreprises. Mais c'est oublier qu'un nombre sans cesse croissant de jeunes font des études secondaires et même supérieures. Ils ont de ce fait accès au langage et à la culture des cadres et dirigeants sans pour autant trouver un emploi qui permette de les intégrer dans cette catégorie sociale. On aboutit même au paradoxe suivant : une main d'oeuvre dont la formation est de plus en plus longue et poussée ne trouve d'autre débouché que de servir de "bouche-trou" pour effectuer une opération que l'on n'a pu automatiser (l'ordinateur utilise une grande quantité de "périphériques humains" tels les perforatrices, vérificatrices, divers opérateurs pour changer les bandes magnétiques, les classer, relier les listings, etc...). Lorsque ce personnel devient numériquement important, qu'il représente une force dans l'entreprise, on ne peut plus le traiter en "mineur économique". L'énorme effort de formation des jeunes (au moins dix ans d'école par enfant et souvent plus) ne sera pas fait en pure perte. Une population entraînée à un certain exercice intellectuel ne peut y renoncer dès l'entrée dans la vie professionnelle. La soupape de sécurité sera les loisirs, le militantisme politique ou syndical ou une très forte demande de participation à la gestion de l'entreprise.

Nous avons vu dans le présent paragraphe quels étaient les droits des salariés en matière d'information économique et selon quels axes se faisaient les développements actuels de ce droit. Il faut maintenant revenir de façon plus précise à notre sujet en examinant dans quelle mesure ces informations peuvent constituer des moyens d'action face au risque de défaillance de l'entreprise.

§ 2 - LE ROLE DE L'INFORMATION DES SALARIES FACE AU RISQUE DE DEFAILLANCE DE L'EN- TREPRISE

Ce paragraphe sera beaucoup plus court que les précédents dans la mesure où il reprendra un grand nombre d'idées qui ont déjà été émises dans les développements antérieurs. Nous allons simplement essayer de les organiser autour de la question suivante : comment les salariés peuvent-ils utiliser les informations qui leur sont fournies pour faire face au risque de défaillance de leur entreprise ?

La solution à cette question passe par l'étude de trois points :

- comment diagnostiquer le risque de défaillance ?
- comment intervenir ?
- dans quelle mesure les salariés peuvent-ils être associés au redressement ?

1°/ COMMENT DIAGNOSTIQUER LE RISQUE DE DEFAILLANCE ?

Nous n'aborderons pas la méthodologie qui sera présentée en détail dans les chapitres II (analyse extra-comptable du risque de défaillance) et III (analyse comptable). Par contre, nous montrerons ici que ce diagnostic n'a d'intérêt que si les salariés sont représentés par des gens dont la formation économique est suffisante et s'il est formulé suffisamment tôt.

- a - La formation économique des représentants des salariés

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la cosurveillance suppose une attitude très active, en quelque sorte, la constitution d'un "cabinet fantôme". Cela ne va pas sans un minimum de formation économique.

Il faut constater qu'à un niveau même élémentaire, elle se popularise largement depuis quelques années. L'économie a fait irruption dans l'enseignement secondaire, les journaux y consacrent des espaces de plus en plus importants, les antennes en font un sujet quotidien d'actualité.

Dans l'entreprise, les comités d'entreprises ont peu à peu permis de former des travailleurs à la gestion. La meilleure preuve en est que nombre de comités gèrent des activités sociales qui ont l'importance de véritables entreprises (restaurants d'entreprises, maisons de vacances et de repos, etc...). (1) Les délégués syndicaux bénéficient des stages organisés par les centrales. Ainsi, la CGT a organisé en 1972 200 000 journées-stagiaires. (2) En 1974, les différents crédits publics alloués à la formation syndicale s'élevaient à 17 ou 18 millions (3). Les délégués syndicaux font également l'apprentissage de la négociation sur le tas. La situation n'est donc plus ce qu'elle était en 1945 et telle que la décrit M. Maurice COMBE (4).

- (1) Il y a même eu des grèves d'employés de comités d'entreprises !
- (2) Chiffre donné par WEISS (Dimitri) : Les relations du travail : Op. cit. p. 144.
- (3) Ibid. p. 146.
- (4) cf COMBE (Maurice) : L'alibi. Op. cit.

S'il est inutile, coûteux et même néfaste de fournir une information qui ne correspond pas à un besoin, cette situation est de moins en moins fréquente. Dans la plupart des cas, l'information économique correspond à une demande.

- b - L'information économique doit déboucher sur un diagnostic rapide

La dégradation de la situation d'une entreprise peut être un phénomène rapide. Or il s'écoule presque un an en moyenne entre un fait économique et la communication de sa traduction comptable au comité d'entreprise (les comptes de l'année 1976 ne sont communiqués qu'en juin 1977, par exemple).

Ceci nous amène à attacher une importance toute particulière à une information trimestrielle du comité d'entreprise, organisée par la loi du 18 juin 1966, relative à l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes, la situation de l'emploi et l'évolution de l'équipement et des méthodes de production. Ces informations mériteraient d'être mieux codifiées afin d'éviter qu'elles ne prennent la forme de déclarations trop générales et sans intérêt réel. D'autre part, il serait sain de prévoir que le comité d'entreprise puisse faire procéder à un contrôle de ces informations, tout comme il peut faire contrôler les comptes qui lui sont fournis. L'expert comptable du comité d'entreprise, lié par le secret professionnel, pourrait ainsi vérifier que le carnet de commande correspond aux déclarations du chef d'entreprise. Le contrôle pourrait n'être demandé qu'en cas de doute, pour ne pas alourdir inutilement les procédures.

Dès lors que le risque de défaillance est diagnostiqué, comment les salariés peuvent-ils intervenir ?

2°/ L'INTERVENTION DES SALAIRES LORSQU'IL Y A UN RISQUE DE DEFAILLANCE

Les différents auteurs qui se sont penchés sur la question sont d'accord pour reconnaître le droit d'intervention des salariés et pour souligner que celui-ci ne saurait être abusif. (1)

Pratiquement, le comité Sudreau propose la solution suivante :

1) Sur la base de "critères objectifs" (nous verrons dans le chapitre II ce qu'il faut en penser), le comité d'entreprise à la majorité des 2/3 de ses membres (à défaut, une majorité qualifiée des Délégués du Personnel ou 10 % des salariés) adresse une demande d'explication aux représentants légaux de la société. La réponse devra intervenir dans un délai d'un mois après avoir consulté le conseil d'administration ou de surveillance dont la délibération donnera lieu à procès-verbal. Cette première partie de la procédure est purement interne et ne saurait nuire au crédit de l'entreprise.

2) "A défaut de réponse, ou à la suite d'une réponse jugée insuffisante, un recours pourra être formé auprès du tribunal de commerce compétent". (2) La procédure devient alors externe. Dans les deux mois, le Président du tribunal devra, s'il le juge utile, recueillir les conclusions d'un expert et les observations du conseil d'administration ou de surveillance. Il devra alors décider de la suite à donner à l'affaire.

M. JOBARD reproche, à juste titre, à cette procédure d'être trop longue (trois mois minimum). C'est pourquoi il prévoit la procédure suivante :

1) "Ceux à qui serait reconnu un droit d'intervention (associés, actionnaires, créanciers, comité d'entreprise, commissaires aux comptes, par exemple) saisiraient directement le Président du tribu-

(1) cf à ce sujet : SUDREAU : Op. cit. p. 138 et JOBARD (Jean-Pierre): Les entreprises en difficulté : croix rouge ou prophylaxie ? Chronique d'actualité - SEDEIS, tome XII, n° 12, 30 juin 1975, p. 359.

(2) SUDREAU : Op. cit. p. 139.

nal de commerce".

2) "Ce dernier nommerait un enquêteur, qui aurait un délai d'un mois maximum pour établir un rapport". (1)

3) A l'issue de ce délai, trois solutions peuvent être envisagées :

- classement sans suite du dossier,
- nomination d'un administrateur provisoire ayant pour mission de mettre en oeuvre une solution concertée,
- mise en oeuvre d'une procédure collective de liquidation et d'attribution.

Si nous partageons le souci de M. JOBARD d'accélérer au maximum la procédure, il faut souligner qu'en élargissant les critères permettant une intervention du comité d'entreprise comme nous le ferons dans les chapitres II et III, on lui permettra d'agir encore plus tôt. Ce gain de temps réalisé en amont devrait permettre de maintenir la première phase purement interne définie par le comité Sudreau à laquelle pourrait faire suite la procédure décrite par M. JOBARD. Obliger le comité d'entreprise à saisir directement la justice, c'est risquer de paralyser son action. Osera-t-il franchir d'emblée un tel pas ? N'est-ce pas prendre l'initiative d'une détérioration définitive et grave des relations entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise ? Nous pensons que les représentants des salariés retarderont au maximum le moment où ils prendront un tel risque, ce qui nuit à l'efficacité de la procédure. Il faut donc des moyens d'action plus progressifs et garder l'idée d'une procédure à deux niveaux.

Les représentants des salariés ayant diagnostiqué le risque, usé de leur droit d'intervention, vont avoir un rôle à jouer dans la tentative de redressement.

(1) JOBARD : Op. cit. p. 139.

3°/ LE ROLE DES SALARIES DANS LE REDRESSEMENT DE L'ENTREPRISE

Il y a plusieurs façons d'assainir la situation difficile d'une entreprise :

- démantèlement de l'entreprise avec apports partiels d'actifs à des sociétés concurrentes ou soucieuses de se diversifier,
- licenciement d'une partie du personnel, compression de tous les frais, redéfinition d'une nouvelle politique commerciale puis réembauche en fonction de la reprise de l'activité,
- maintien des effectifs avec réduction des horaires et/ou réduction des salaires, primes et avantages divers jusqu'à ce que la réorganisation de l'entreprise porte ses fruits,
- etc...

Toutes ces solutions ne sont évidemment pas équivalentes surtout si l'on cherche à maintenir le niveau de l'emploi dans l'entreprise. C'est la raison pour laquelle les salariés ne doivent pas avoir une attitude passive lorsqu'il s'agit de définir un plan de redressement. Si le chef d'entreprise propose un projet qui remette en cause le plein emploi, les représentants des salariés doivent pouvoir présenter un contre-plan qui aura en outre l'avantage de constituer un argument que l'inspecteur du travail pourra utiliser pour refuser les licenciements demandés. Le cabinet Syndex, spécialisé dans l'assistance des comités d'entreprises, se voit confié un nombre croissant de missions de mise au point de plans de redressement. Si ce document est solidement argumenté, le chef d'entreprise, au cours de la procédure interne, pourra difficilement le rejeter sans explication. Ce serait prendre trop de risques si la procédure devait se poursuivre devant le tribunal de commerce.

Enfin, ajoutons que les chances de succès d'un tel plan de redressement sont d'autant plus grandes que la réorientation de l'activité de l'entreprise revêt un moindre degré d'urgence. Son élaboration, qui constitue une occasion privilégiée de libérer la créativité des hommes dans l'entreprise, sera une occasion unique de repenser la routine. Jusqu'à présent, toute la politique industrielle des différents gouvernements (appuyée par une fiscalité très favorable aux fusions) consistait à prôner la concentration, la course au gigantisme. Si cela se justifie dans certains secteurs pour des raisons techniques (coût élevé des investissements), dans de nom-

breux autres, ce n'est qu'une course à la bureaucratisation. Nous pensons (et certaines déclarations officielles laissent penser qu'il y aura un renversement de la tendance) qu'il y a une place extrêmement importante laissée entre ces grands groupes et qui pourrait être occupée par de petites entreprises sachant garder une mobilité suffisante, des produits et une politique commerciale originale. Au niveau de l'emploi, cela se traduirait par un meilleur équilibre géographique et par un mouvement de "requalification". Bien sûr, une telle conception de la gestion de ces entreprises n'est pas compatible avec un style de direction autoritaire. Il faut admettre une constante remise en cause des objectifs de l'entreprise, même si cela vient des salariés et non plus seulement du marché. Car dans ce dernier cas, il est souvent trop tard...

CONCLUSION

La défaillance d'une entreprise a généralement pour origine deux phénomènes :

- une gestion imprudente
- un vieillissement de l'entreprise.

Dans les deux cas, nous pensons que les salariés en tant que futures victimes ont légitimement le droit d'intervenir (ils ont d'ailleurs de plus en plus conscience de cette légitimité) et que cette intervention peut être salutaire.

En cas de gestion imprudente, les salariés qui sont parmi les mieux placés pour en avoir connaissance, prennent en quelque sorte en charge la défense de l'ordre public en intervenant. Ceci nous paraît beaucoup plus réaliste que de vouloir instaurer un permis de conduire les entreprises, comme cela a été plusieurs fois évoqué après le conflit Lip. Les salariés peuvent d'ailleurs être secondés dans cette oeuvre par les banquiers, le commissaire aux comptes ou même le procureur de la République car une gestion imprudente s'accompagne souvent d'abus de biens sociaux.

Lorsque l'entreprise vieillit, les salariés sont souvent moins bien armés pour intervenir car le rétrécissement progressif des débouchés apparaît comme une fatalité sans compter l'attachement compréhensible de certains ouvriers à des techniques de production dépassées. C'est là que les délégués syndicaux grâce à leur formation économique et l'expert comptable du comité d'entreprise ont un rôle fondamental à jouer. Ils devront alors créer les stimulants qui font défaut en remettant en cause la direction de l'entreprise, en faisant des propositions qui l'amèneront à préparer des solutions de rechange. Un processus enrichissant de communication est alors amorcé.

Toutefois, nous n'avons pas encore analysé tous les éléments de ce processus puisque nous ignorons encore ce que sera le clignotant qui avertira les salariés de l'existence d'un danger et qui leur permettra de s'engager dans une procédure d'intervention. Cette étude fera l'objet des chapitres II et III qui suivent.

Nous pouvons donc conclure que les "faillites" d'entreprises accélèrent la remise en cause d'un système de direction qui restait autocratique dans bien des cas.

CHAPITRE II

ANALYSE EXTRA-COMPTABLE DU RISQUE DE DEFAILLANCE DE L'ENTREPRISE

Section 1 : L'étude du marché de l'entreprise.

Section 2 : Typologie des faillites.

Section 3 : Les indicateurs d'alerte basés sur des données extra-comptables.

Section 1

L'ETUDE DU MARCHE DE L'ENTREPRISE ET LE RISQUE DE DEFAILLANCE

§ 1 - L'évolution du marché traditionnel de la firme

**§ 2 - Le risque spécifique lié au développement de produits
nouveaux**

CHAPITRE II

ANALYSE EXTRA-COMPTABLE DU RISQUE DE DEFAILLANCE

Deux écueils sont à éviter :

1°/ Apprécier de façon purement intuitive le risque de défaillance de l'entreprise. Une telle approche, outre qu'elle n'offre aucune garantie de sérieux, ne donne pas d'indication sur la nature du risque courru et n'apporte donc pas d'information sur les mesures de redressement qui devront être prises.

2°/ Tomber dans l'excès inverse et aborder le problème sous un angle trop étroit. Une telle attitude consisterait à fonder son opinion sur un nombre d'indicateurs trop restreint sans se donner la possibilité d'effectuer des recoupements suffisants.

Ces remarques préliminaires nous amènent à envisager trois approches différentes dont les conclusions doivent être convergentes pour une même entreprise :

1°/ Une étude du marché de l'entreprise

2°/ Une typologie des "faillites"

3°/ Les indicateurs d'alerte basés sur des données extra-comptables.

Section 1

L'ETUDE DU MARCHÉ DE L'ENTREPRISE ET LE RISQUE DE DEFAILLANCE

L'entreprise ne vit que par et pour son marché (1). En l'absence de débouchés, même si sa disparition pose de graves problèmes sociaux, elle ne peut survivre.

Lorsque les débouchés correspondants à son activité traditionnelle disparaissent, elle doit, à temps, évoluer vers d'autres secteurs. Inversement, lorsque la demande est en expansion, il faut pouvoir la satisfaire sous peine de voir des concurrents occuper la place laissée vide et même accéder à une position dominante. Un des premiers risques de l'entreprise est donc de ne pouvoir s'adapter de façon satisfaisante à l'évolution de son marché. Ceci fera l'objet du premier paragraphe.

En marge d'une activité traditionnelle, de nombreuses entreprises développent des produits nouveaux dont le marché est, par définition, mal connu. Toutefois, les moyens que l'entreprise investit dans ces activités peuvent menacer son équilibre si les résultats obtenus ne confirment pas les espoirs. L'analyse de ce risque particulier fera l'objet du second paragraphe.

(1) Indépendamment des actions qu'elle peut mener pour "apprivoiser" ce marché et l'adapter à ces propres besoins.

§ 1 - L'EVOLUTION DU MARCHE TRADITIONNEL DE LA FIRME

Ce type de problème évoque immédiatement les études de marché. En effet, elles fournissent en premier lieu une description chiffrée de la situation actuelle :

- "Quels biens sont demandés actuellement ? Quels modèles ? dans quelles quantités ? à quels prix ?

- Pour l'ensemble de la profession sur un territoire donné, pour l'entreprise, pour les concurrents." (1)

D'autre part, elles doivent aboutir à une explication de la situation actuelle débouchant sur des prévisions.

Malheureusement, ces études sont difficiles, exigent un personnel qualifié et coûtent cher. Les entreprises ne peuvent donc y recourir de façon systématique, et, même si c'était le cas, elles sont entourées du plus grand secret de peur que la concurrence n'utilise des résultats si coûteux à élaborer.

Ceci nous amène à chercher dans le sens d'une approche plus globale du problème. Quelles sont les branches d'avenir ? Quelles sont celles en déclin ? A quel terme se situe ce déclin ? Si l'on ne peut apporter de réponse précise et indiscutable à de telles questions, il nous paraît indispensable de fournir aux membres du comité d'entreprise un cadre de réflexion, une méthode qui offre quelques garanties (2).

C'est ce qui a été fait par la Caisse Nationale des Marchés de l'Etat (3). La méthode part d'une constatation très simple : les potentialités de croissance d'une industrie dépendent de deux ensembles de facteurs :

- la capacité d'absorption du marché ;

(1) LASSEGUE (P.) : Gestion Commerciale. Les Cours du Droit, Paris, 1975, p. 248.

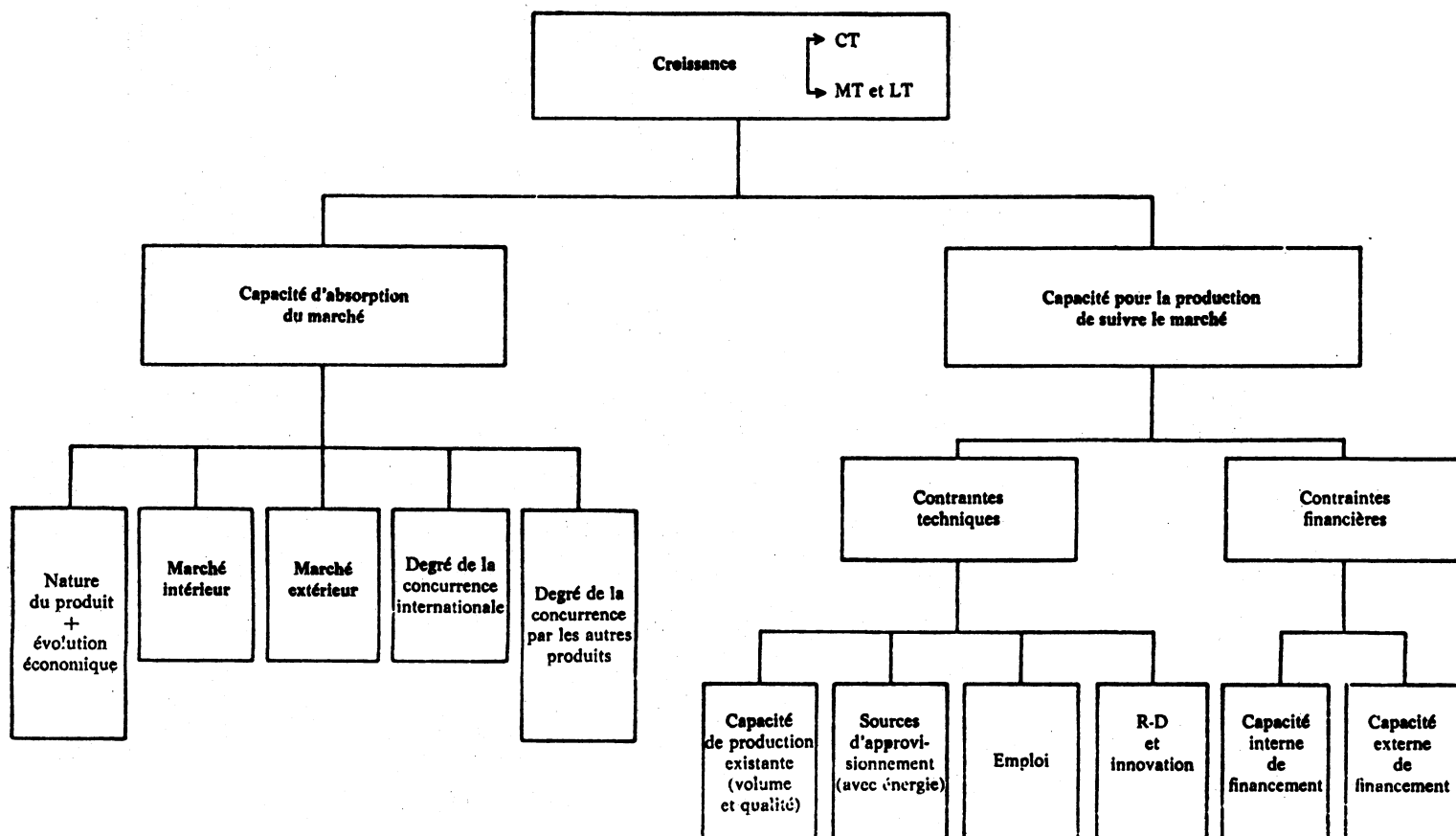
(2) Nous n'irons pas jusqu'à suggérer de "penser l'impensable", comme le fait HERMAN KAHN...

(3) CNME : Peut-on apprécier l'avenir d'une industrie ? Bulletin d'information économique n° 65, 4ème trimestre 1974, fascicule II C, p. 93 à 132.

- la capacité pour la production de "suivre" le marché. " (1)

Pour qu'il y ait croissance (et donc survie de l'entreprise) il est non seulement nécessaire que des débouchés existent mais encore faut-il que l'industrie soit à même de répondre à la demande.

Ces deux ensembles de facteurs se décomposent en 11 facteurs de base comme l'indique le schéma ci dessous (2) :



Ces onze facteurs font ensuite l'objet d'une notation, la note étant d'autant plus élevée que la situation de l'entreprise est bonne. Les notes sont ensuite agrégées pour remonter vers le sommet de la pyramide correspondant au schéma et obtenir une note globale. Les "pondérations se présentent sous la forme de combinaisons barycentriques, dans lesquelles la somme des poids relatifs accordés

(1) CNME : Op. cit. p. 94.

(2) Ibid. p. 98.

à chaque facteur est égale à 10" (1). La CNME propose un certain nombre de "modèles" de pondération correspondant aux cas les plus fréquents : industrie fortement ou faiblement exportatrice, marché abrité ou exposé, industrie de capital, de main d'oeuvre ou mixte, traditionnelle, moderne ou de pointe. En fonction de la note globale obtenue, les perspectives de croissance de l'entreprise seront jugées très mauvaises, médiocres, moyennes, bonnes ou très bonnes. (2)

Cette méthode d'exploration des possibilités de croissance de la firme peut être appliquée avec deux horizons différents : le court et le moyen ou long terme. Nous soulignons le mot "exploration" car la méthode ne peut évidemment rendre compte de tous les événements à venir et supprimer l'incertitude. Son intérêt est de préparer au changement, de familiariser les esprits avec la notion de risque que l'on saisit bien à travers les difficultés d'une notation.

Le modèle, tel qu'il a été conçu s'applique exclusivement à l'industrie. Il semble toutefois relativement simple à adapter aux activités commerciales à condition de modifier quelques facteurs de base. Ainsi, par "degré de la concurrence par les autres produits" il faut entendre : produits non commercialisables par le commerce considéré.

La capacité de production existante devient surface de vente et/ou capacité de stockage. Les autres facteurs de base peuvent rester inchangés.

Enfin, il convient de noter que ce modèle, très souple, garde tout son intérêt même s'il n'est pas utilisé avec les coefficients de pondération proposés. A la limite, la note globale importe moins que la réflexion qu'impose la notation des facteurs de base et que l'attention portée à l'évolution de ces notes au fil des années. Les variations de note sont peut-être plus significatives que leur valeur absolue.

Si une telle réflexion était encouragée par le patronat,

(1) CNME : Op. cit. p. 99.

(2) Il serait trop long d'exposer le détail de la méthode et de reproduire l'ensemble des tableaux nécessaires à sa mise en oeuvre. L'exposé méthodologique (CNME, Op. cit.) est d'ailleurs suivi de "tables de croissance industrielle" qui facilitent les calculs.

des situations telles celle que connaît Idéal-Standard (un exemple parmi de nombreux autres !) seraient plus rares. En août 1976, l'usine d'Aulnay-sous-Bois, dans la région parisienne, était occupée depuis le 25 juillet 1975, date de la mise en liquidation judiciaire (1). Cette usine, spécialisée dans la fabrication de matériel de chauffage en fonte n'a pu supporter la concurrence des radiateurs en acier. Les travailleurs auraient sans doute eu plus à coeur de préparer l'adaptation nécessaire de la production que la maison-mère, American-Standard, pour laquelle la fermeture de l'usine d'Aulnay n'est qu'un "acte de gestion" presque courant.

(1) Idéal-Standard : L'oubli ? Le Monde, vendredi 13 août 1976, p.11.

§ 2 - LE RISQUE SPECIFIQUE LIE AU DEVELOPPEMENT DE PRODUITS NOUVEAUX (1)

Cette analyse ne se substitue pas à la précédente mais la complète. Elle a également été mise au point par la CNME (2) et se fonde sur l'étude de deux paramètres : la souplesse et le degré de nouveauté.

"La souplesse définit (...) l'aptitude du produit à évoluer, à se modifier, selon les exigences de la demande ou de la technologie." (3) Elle "traduit la possibilité de sauver un produit ou une technique de production grâce à une modification dont le coût est réduit". (4) Elle est importante car il faut, en matière de produit nouveau, se réserver la possibilité de tâtonner.

Le degré de nouveauté est tout autant essentiel puisqu'une "analyse minutieuse des innovations qui ont réussi montre qu'elles avaient toutes en commun deux caractéristiques : d'une part, elles n'ont demandé de la part de la clientèle qu'un léger changement dans ses habitudes ; d'autre part, elles n'ont exigé de la part de l'innovateur une expérience technique ou commerciale qu'il ne possédait pas" (3) (risque de "maladie de jeunesse" du produit).

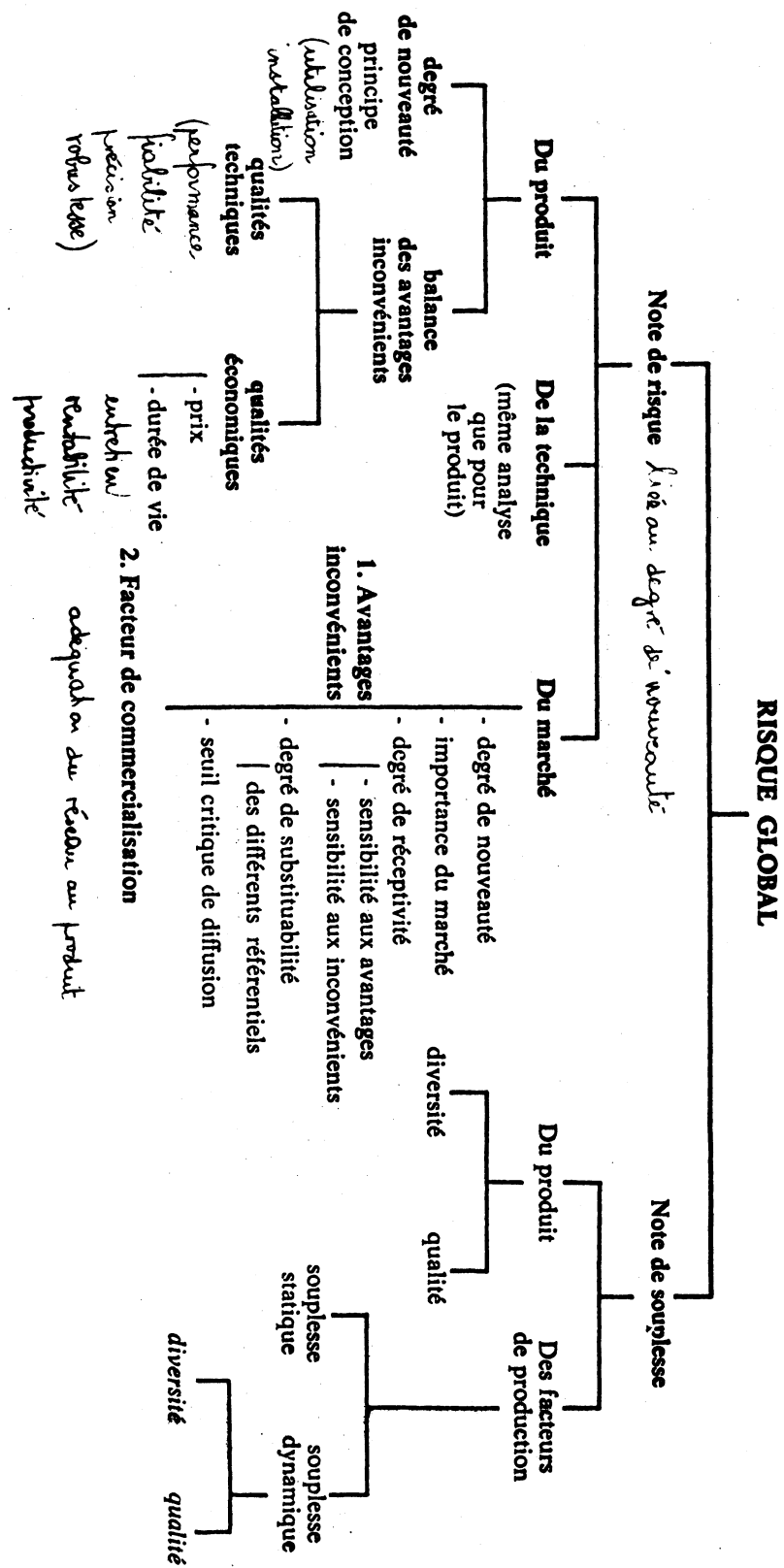
Les deux facteurs que sont la souplesse et le degré de nouveauté vont être décomposés en facteurs de base, plus faciles à noter. Ces notes "élémentaires" vont ensuite être agrégées selon l'organigramme, figurant ci-après, à l'aide d'une pondération barycentrique qui reflète l'importance relative à chaque qualité.

(1) Voir à ce sujet : DAUDE (Bernard) et ROUDAIN (Henri) : Finances et développement de l'entreprise. Editions Economie et Humanisme. Les Editions Ouvrières, 1974, 303 p.

(2) CNME : Comment mesurer le risque d'un produit nouveau ? Bulletin d'information économique n° 59, 2ème trimestre 1973, fascicule II A, p. 1 à 14.

(3) CNME Op. cit. p. 1.

(4) CNME Op. cit. p. 2.



La plupart des facteurs de base sont suffisamment explicites pour se passer de commentaire. Précisons simplement que la souplesse statique des facteurs de production exprime leur polyvalence. Un même outil permet-il de fabriquer des articles légèrement, assez ou très différents ? La souplesse dynamique "s'obtient à partir de l'analyse des modifications possibles (de l'outil de production), de leurs degrés d'importance et de leurs coûts" (1). Nous regrettons simplement que la longueur du délai séparant l'étude du produit de sa commercialisation ne soit pas pris en compte car cela introduit un risque supplémentaire.

Reste le problème de la notation des qualités des différents facteurs de base. On ne peut noter "dans l'absolu". Lorsque l'on apprécie par exemple les performances d'une voiture, c'est par rapport aux autres véhicules de tourisme, par rapport à ceux ayant une cylindrée identique ou se situant dans la même fourchette de prix. Chaque facteur de base est donc noté par rapport à un ou plusieurs "référentiels" qu'il convient de préciser.

En conclusion, plus que la note globale ou même le détail des notes, c'est leur évolution qui importe. Cela suppose de la part des membres du comité d'entreprise qui mettent la méthode en oeuvre une réflexion sur la politique de leur entreprise. La méthode les oblige à prendre du recul par rapport à l'activité quotidienne et les amène peut-être à poser plus de questions qu'à en résoudre. C'est à notre avis l'objectif ultime car c'est au travers de ces questions que s'expriment les inquiétudes et les souhaits des salariés. En s'interrogeant sur de soi-disant évidences, sur des choses pour lesquelles ils ne sont habituellement pas consultés, ils feront éventuellement surgir des idées nouvelles car ils détiennent aussi des informations que la direction de l'entreprise ne possède pas. Ils ont, par exemple, l'expérience de détails du processus de production, ignorés des bureaux d'étude, et qui feront qu'un produit nouveau aura certains défauts. Enfin, on dit souvent que le bon organisateur est celui qui voit avec un oeil neuf. Nous pensons que là aussi, celui qui découvre une politique de développement de l'entreprise à partir de produits nouveaux peut apporter beaucoup en l'examinant avec un oeil d'autant plus critique qu'il n'en est pas l'auteur.

L'étude du marché de l'entreprise sous l'angle du risque de défaillance grâce aux deux techniques élaborées par la CNME

(1) CNME Op. cit. p. 12.

que nous avons présentées ci-dessus apparaît donc plus comme un cadre de réflexion que comme un outil de décision. Il faut surtout se garder d'une interprétation trop simpliste consistant à dire qu'en dessous de telle note la catastrophe est inévitable et au-dessus le risque est nul. L'existence d'un marché est une condition nécessaire mais non suffisante de la survie de l'entreprise. Si la méthode permet d'éveiller l'attention sur certains risques, si elle permet une prise de conscience de certains problèmes, un dialogue sur les objectifs fixés par la direction, elle aura déjà beaucoup contribué à un meilleur fonctionnement du comité d'entreprise, à "améliorer l'information de ceux qui sont concernés par la survie de l'entreprise". (1)

Toutefois, l'étude du marché de l'entreprise doit être complétée par une analyse de tout son environnement. Mais comme celle-ci doit être menée dans une optique très particulière on ne s'intéressera qu'aux indicateurs susceptibles de révéler un risque de défaillance. La tentative de faire une typologie de l'entreprise "en faillite" répondra à ce souci.

(1) SUDREAU (Pierre) : La réforme de l'entreprise. La Documentation Française, Paris, 1975, p. 137.

Section 2

CONTRIBUTION D'UNE TYPOLOGIE DES FAILLITES A LA MESURE DU RISQUE DE DEFAILLANCE DE L'ENTREPRISE

§ 1 - Typologie des faillites

§ 2 - Sensibilité aux accidents de la conjoncture

Section 2

CONTRIBUTION D'UNE TYPOLOGIE DES "FAILLITES" A LA
MESURE DU RISQUE DE DEFAILLANCE DE L'ENTREPRISE

Il convient de faire trois remarques préliminaires :

1°/ Nous utilisons le mot "faillite" car il fait encore partie du langage courant. Toutefois, "le droit français a subi récemment d'importantes réformes, qui se sont traduites par une terminologie renouvelée. Jusqu'en 1967, le débiteur en état de cessation des paiements encourait soit la faillite, soit le règlement judiciaire (...). L'une et l'autre procédure entraînaient des conséquences patrimoniales et des sanctions (...). La loi du 13 juillet 1967 a entendu distinguer les mesures patrimoniales, représentées par la liquidation des biens ou le règlement judiciaire, et les sanctions dont la pièce maîtresse est la faillite personnelle." (1) Puisque la faillite de l'entreprise ne fait plus partie du vocabulaire juridique, nous désignerons sous ce vocable toute défaillance de l'entreprise sanctionnée juridiquement (règlement judiciaire ou liquidation des biens). Mais cette définition apparaît encore trop restrictive.

2°/ La défaillance d'une entreprise ne se traduit pas forcément par une faillite ; elle peut être encore plus souvent sanctionnée par une absorption (fusion-sanction) ou un sauvetage (changement de majorité avec apport de capitaux frais, obtention d'une aide publique). Les "défaillances économiques" comprennent les "défaillances juridiques" mais ne s'y limitent pas. Malheureusement, elles sont souvent traitées avec la plus extrême discrétion. Elles ne font pas bien sûr l'objet d'une publicité. Aucun organisme n'ayant regroupé et traité ces informations, nous étudierons les défaillances d'entreprises au travers des "faillites juridiques". Cette première mise en garde, qui souligne une lacune dans l'information dont dispose le public en général, est nécessaire à une bonne interprétation des résultats qui suivent.

3°/ Enfin, si les démographes observent que les taux de mortalité d'une population sont relativement stables avec toutefois de

(1) RIPERT (Georges) et ROBLOT (René) : Traité élémentaire de droit commercial. LGDJ, Paris, 1973, tome 2, p. 549.

brusques écarts liés aux épidémies, les économistes, de façon analogue, remarquent que "l'évolution des faillites semble être la résultante de deux mouvements : l'un structurel, et l'autre conjoncturel. Autour d'une tendance qui, à long terme, révèle en réalité une grande stabilité, on observe des fluctuations d'amplitude variable et de sens opposé qui sont déterminées par la conjoncture. " (1)

Compte tenu de ces remarques, nous verrons au cours des deux paragraphes suivants :

- une typologie des faillites
- la façon dont les différentes entreprises résistent aux accidents de la conjoncture.

Nous avons effectué ce travail en nous fondant sur les analyses de la Caisse Nationale des Marchés, de préférence aux publications de l'INSEE sur les faillites qui sont moins complètes. Le Centre d'Observation Economique de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris a également mis au point un "Baromètre Economique de la Santé des Entreprises" (BESTE) mais il ne prend en considération que la Région Parisienne.

(1) CNME : Les faillites pour les 9 premiers mois 1975. Bulletin d'information économique n° 68, 3ème trimestre 1975, p. 1.

§ 1 - TYPOLOGIE DES FAILLITES

Le dépouillement de la CNME est effectué à partir du Bulletin officiel des annonces commerciales (BODAC) qui publie des extraits de tous les jugements de règlements judiciaires ou de liquidations de biens. On trouve notamment dans chaque cas les cinq types de renseignements suivants :

- le secteur d'activité de l'entreprise
- son capital social
- le lieu du siège social
- le numéro de registre du commerce qui permet de connaître l'année de création de la firme
- la forme juridique de l'entreprise.

Nous allons étudier le risque de faillite par rapport à chacun de ces cinq caractères.

(1) CNME, Bulletin d'information économique :

- Qui fait faillite en France ? n° 61, 4ème tri. 73, fascicule II A p. 1 à 66.
- Qui fait faillite en France en 1973 ? n° 63, 2ème tri. 74, fascicule II C, p. 85 à 180.
- Les faillites en 1974, n° 66, 1er tri. 75, p. 1 à 24.
- Les faillites pour le 1er semestre de 1975, n° 67, 2ème tri. 75, fascicule II C, p. 41 à 56.
- Les faillites pour les neuf premiers mois de 1975, n° 68, 3ème tri. 75, p. 1 à 19.
- Les faillites pour l'année 1975, n° 69, 4ème tri. 75, p. 1 à 19.
- Les faillites pour le 1er trimestre 1976, n° 70, 1er tri. 76, p. 1 à 19.

Par contre, cinq secteurs paraissent peu vulnérables puisque leur taux de défaillance reste environ dix fois inférieur à celui du secteur le plus vulnérable (les travaux publics) :

- Automobiles et cycles
- Boulangeries, pâtisseries
- Commerces et spectacles non sédentaires
- Débits de boissons, tabacs
- Hygiène

Sur les trois années observées, le classement des secteurs par taux de vulnérabilité reste relativement stable.

Toutefois, ce tableau ne fournit aucune explication des différences de vulnérabilité des secteurs. Elles peuvent avoir pour origine les difficultés que le secteur connaît de façon structurelle (c'est certainement le cas, par exemple, du secteur de l'imprimerie, de la presse et de l'édition) mais aussi une proportion exceptionnellement élevée de petites entreprises artisanales généralement plus vulnérables. La réponse à cette question suppose l'étude des taux de défaillance en fonction d'autres caractères. L'un d'eux nous paraît mériter une attention particulière : c'est la longueur du cycle de production. Plus il est long, plus la souplesse de l'entreprise, ses possibilités d'adaptation sont faibles. La rigidité de certains secteurs (qui est aussi fonction de la proportion de frais fixes dans l'ensemble des charges) explique sans doute leur plus grande vulnérabilité. (1)

En conclusion, "contrairement à certaines idées reçues, la probabilité de faillite n'est ni dans l'absolu, ni relativement, plus élevée pour les industries de pointe, les industries de croissance ou les industries de capitaux. Les activités les plus risquées sont en effet les industries de main d'oeuvre (2) et les industries traditionnelles." (3)

(1) A titre d'exemple, il nous a été dit que pour reconvertir une usine de chaussures de ville en cuir en une usine de chaussures de sport en cuir il fallait environ 3 ans. Ce délai inclut la mise au point de nouveaux modèles, l'achat et la mise en route de nouvelles machines et la création d'un nouveau circuit de distribution. Si l'entreprise connaît déjà de sérieuses difficultés, la reconversion est impossible.

(2) Les frais de personnel constituent pratiquement des frais fixes.

(3) CNME : Qui fait faillite en France ? Op. cit. p. 28.

Cette analyse sectorielle du risque pose un problème dans principalement deux cas :

- entreprise dont les productions sont diversifiées et intéressent plusieurs secteurs

- entreprise intégrée. Par exemple, la construction d'un moteur d'automobile se fait selon les trois grandes étapes suivantes : production en fonderie des ébauches, usinage (ébarbage, taille, traitement des surfaces, etc...) et montage. Une entreprise intégrée et une entreprise sous-traitant les deux premières opérations appartiennent-elles au même secteur ?

Nous pensons que dans le cas d'entreprises ayant des activités multiples, il faudrait éclater le compte d'exploitation générale en autant de sous-comptes qu'il y a d'activités. Malheureusement, ceci ne fait pas partie des usages.

Dans le cas de l'entreprise intégrée, il faut la rattacher au secteur correspondant à sa production finale. Toutefois, dans l'appréciation du risque, il faut tenir compte des possibilités de re-conversion de certains départements. Ainsi, dans notre exemple, il sera probablement assez facile de reconvertir les ateliers de fonderie qui pourraient produire des pièces non destinées à l'automobile. Par contre, l'atelier d'usinage sera sans doute le plus spécialisé. Ces éléments peuvent être appréciés intuitivement par un personnel qui connaît bien les techniques de production de l'entreprise. C'est en général le cas des membres du comité d'entreprise.

2° / DIMENSION DE L'ENTREPRISE ET DU RISQUE DE FAILLITE

L'indicateur de dimension qui a été retenu est le capital social car c'est le seul figurant au BODAC. Bien que ce choix soit contestable (le chiffre d'affaires ou l'effectif employé auraient sans doute été plus significatifs) il s'imposait pour des raisons pratiques. Cette solution semble acceptable lorsque l'on traite des moyennes puisque les calculs de la CNME (1) montrent que pour tous les secteurs étudiés on a approximativement une relation linéaire entre le capital social (K) et le chiffre d'affaires (C). Plus précisément, l'équation est du type : $C = 10^b K^a$ avec $0,9 \leq a \leq 1,1$ donc $a \approx 1$. Cependant, il est possible que le coefficient d'intensité du capital évolue lui-même avec la dimension, de sorte que l'on ne sait pas si le facteur explicatif des écarts de vulnérabilité est la dimension elle-même ou les variations du coefficient d'intensité du capital qui lui sont liés.

Les quatre tableaux ci-après montrent la répartition des faillites par tranche de capital social d'abord tous secteurs confondus puis en distinguant l'industrie, les commerces et les services.

(1) CNME : Qui fait faillite en France ? Op. cit. p. 4 à 6.

| Tranche de capital | Pas de capital ou non indiqué | ≤ 20 kF | de 20 à 50 kF | de 50 à 100 kF | de 100 à 200 kF | de 200 à 500 kF | de 500 à 1.000 kF | > 1.000 kF |
|-----------------------------------|-------------------------------|---------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------|
| Année 1973 | 70,9 % | 13,8 % | 4,7 % | 4,6 % | 2,5 % | 1,9 % | 0,9 % | 0,7 % |
| 1 ^{er} trimestre 1974 .. | 68,5 % | 15,0 % | 4,9 % | 5,5 % | 2,8 % | 2,2 % | 0,7 % | 0,5 % |
| 2 ^e trimestre 1974 .. | 70,7 % | 13,1 % | 4,9 % | 4,7 % | 2,5 % | 1,9 % | 0,8 % | 1,4 % |
| 3 ^e trimestre 1974 .. | 64,5 % | 15,7 % | 5,0 % | 5,9 % | 3,6 % | 2,6 % | 1,3 % | 1,4 % |
| 4 ^e trimestre 1974 .. | 59,9 % | 18,6 % | 5,3 % | 7,7 % | 3,3 % | 2,4 % | 1,4 % | 1,4 % |
| 1 ^{er} trimestre 1975 .. | 64,0 % | 16,2 % | 4,8 % | 6,0 % | 3,5 % | 2,4 % | 1,4 % | 1,7 % |
| 2 ^e trimestre 1975 .. | 63,1 % | 17,0 % | 5,4 % | 5,8 % | 3,6 % | 2,8 % | 0,9 % | 1,2 % |
| 3 ^e trimestre 1975 .. | 60,8 % | 17,6 % | 5,3 % | 5,9 % | 3,7 % | 3,4 % | 1,5 % | 1,8 % |
| 4 ^e trimestre 1975 .. | 65,5 % | 18,9 % | 5,3 % | 5,3 % | 2,9 % | 2,2 % | 1,1 % | 1,0 % |
| 1 ^{er} trimestre 1976 .. | 62,5 % | 18,8 % | 5,6 % | 6,0 % | 2,7 % | 2,4 % | 1,1 % | 0,9 % |

Ventilation des faillites suivant le capital social - Industries

| Tranche de capital | Pas de capital ou non indiqué | ≤ 20 kF | de 20 à 50 kF | de 50 à 100 kF | de 100 à 200 kF | de 200 à 500 kF | de 500 à 1.000 kF | > 1.000 kF |
|-----------------------------------|-------------------------------|---------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------|
| Année 1973 | 64,7 % | 15,9 % | 5,7 % | 5,6 % | 3,0 % | 2,8 % | 1,2 % | 1,1 % |
| 1 ^{er} trimestre 1974 .. | 60,6 % | 17,1 % | 6,0 % | 6,6 % | 4,2 % | 3,3 % | 1,3 % | 0,9 % |
| 2 ^e trimestre 1974 .. | 62,6 % | 16,2 % | 6,1 % | 6,1 % | 3,1 % | 2,9 % | 1,3 % | 1,7 % |
| 3 ^e trimestre 1974 .. | 56,6 % | 17,6 % | 6,7 % | 5,9 % | 5,6 % | 3,5 % | 1,4 % | 2,7 % |
| 4 ^e trimestre 1974 .. | 53,8 % | 19,0 % | 6,4 % | 9,1 % | 4,1 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,4 % |
| 1 ^{er} trimestre 1975 .. | 58,9 % | 17,2 % | 4,3 % | 6,5 % | 4,6 % | 3,3 % | 2,4 % | 2,8 % |
| 2 ^e trimestre 1975 .. | 55,4 % | 19,2 % | 7,1 % | 6,5 % | 5,1 % | 3,3 % | 1,3 % | 2,0 % |
| 3 ^e trimestre 1975 .. | 52,5 % | 20,1 % | 5,2 % | 7,5 % | 5,2 % | 5,0 % | 2,0 % | 2,5 % |
| 4 ^e trimestre 1975 .. | 55,8 % | 20,7 % | 5,9 % | 6,8 % | 4,3 % | 2,5 % | 1,7 % | 1,9 % |
| 1 ^{er} trimestre 1976 .. | 54,0 % | 20,5 % | 6,8 % | 7,9 % | 5,7 % | 5,6 % | 1,8 % | 1,7 % |

Ventilation des faillites suivant le capital social - Commerces

| Tranche de capital | Pas de capital ou non indiqué | ≤ 20 kF | de 20 à 50 kF | de 50 à 100 kF | de 100 à 200 kF | de 200 à 500 kF | de 500 à 1.000 kF | > 1.000 kF |
|-----------------------------------|-------------------------------|---------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------|
| Année 1973 | 75,6 % | 12,3 % | 3,8 % | 3,5 % | 2,1 % | 1,5 % | 0,7 % | 0,5 % |
| 1 ^{er} trimestre 1974 .. | 73,4 % | 14,0 % | 4,3 % | 4,2 % | 1,9 % | 1,6 % | 0,4 % | 0,2 % |
| 2 ^e trimestre 1974 .. | 77,2 % | 10,5 % | 3,2 % | 3,0 % | 2,1 % | 1,7 % | 0,7 % | 1,6 % |
| 3 ^e trimestre 1974 .. | 71,8 % | 12,2 % | 3,2 % | 5,6 % | 2,7 % | 2,5 % | 1,4 % | 0,5 % |
| 4 ^e trimestre 1974 .. | 67,2 % | 16,3 % | 3,7 % | 6,4 % | 3,3 % | 1,9 % | 0,8 % | 0,4 % |
| 1 ^{er} trimestre 1975 .. | 70,9 % | 13,7 % | 4,4 % | 5,1 % | 2,6 % | 1,5 % | 0,7 % | 1,0 % |
| 2 ^e trimestre 1975 .. | 71,8 % | 13,3 % | 3,7 % | 5,1 % | 2,5 % | 2,1 % | 0,8 % | 0,8 % |
| 3 ^e trimestre 1975 .. | 69,6 % | 13,1 % | 5,5 % | 4,3 % | 2,6 % | 2,8 % | 0,7 % | 1,3 % |
| 4 ^e trimestre 1975 .. | 71,2 % | 14,1 % | 3,8 % | 5,3 % | 2,2 % | 2,1 % | 0,7 % | 0,6 % |
| 1 ^{er} trimestre 1976 .. | 71,7 % | 14,7 % | 4,3 % | 4,1 % | 2,3 % | 1,6 % | 0,7 % | 0,5 % |

Ventilation des faillites suivant le capital social - Services

| Tranche de capital | Pas de capital ou non indiqué | ≤ 20 kF | de 20 à 50 kF | de 50 à 100 kF | de 100 à 200 kF | de 200 à 500 kF | de 500 à 1.000 kF | > 1.000 kF |
|-----------------------------------|-------------------------------|---------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------|
| Année 1973 | 73,4 % | 12,8 % | 4,6 % | 4,9 % | 2,3 % | 1,3 % | 0,6 % | 0,2 % |
| 1 ^{er} trimestre 1974 .. | 73,7 % | 13,4 % | 3,8 % | 5,8 % | 1,9 % | 1,2 % | 0,1 % | 0,1 % |
| 2 ^e trimestre 1974 .. | 73,2 % | 12,6 % | 5,7 % | 4,9 % | 2,1 % | 0,8 % | 0,3 % | 0,5 % |
| 3 ^e trimestre 1974 .. | 66,8 % | 17,6 % | 4,9 % | 6,1 % | 1,9 % | 1,3 % | 0,7 % | 0,6 % |
| 4 ^e trimestre 1974 .. | 59,2 % | 21,0 % | 5,8 % | 7,3 % | 2,3 % | 2,8 % | 0,6 % | 1,1 % |
| 1 ^{er} trimestre 1975 .. | 63,1 % | 18,0 % | 6,1 % | 6,4 % | 2,9 % | 2,1 % | 0,7 % | 0,7 % |
| 2 ^e trimestre 1975 .. | 66,2 % | 17,9 % | 4,5 % | 5,6 % | 2,3 % | 2,9 % | 0,4 % | 0,2 % |
| 3 ^e trimestre 1975 .. | 65,1 % | 18,6 % | 5,3 % | 5,1 % | 2,4 % | 1,1 % | 1,5 % | 1,1 % |
| 4 ^e trimestre 1975 .. | 66,2 % | 21,6 % | 5,9 % | 3,0 % | 1,4 % | 1,3 % | 0,5 % | 0,2 % |
| 1 ^{er} trimestre 1976 .. | 65,4 % | 21,1 % | 5,1 % | 4,9 % | 1,6 % | 1,5 % | 0,5 % | — |

Ces tableaux appellent plusieurs remarques :

1°) La colonne "Pas de capital ou non indiqué" regroupe essentiellement les entreprises individuelles puisque les statistiques de faillites traitées ne se limitent pas aux seules sociétés. Rappelons que le capital minimum d'une SARL est de 20 000 F et celui d'une SA de 100 000 F.

2°) Les pourcentages correspondent à une répartition du nombre de faillites, indépendamment de leur importance (montant du passif et, plus encore en fonction de l'optique que nous avons choisie, nombre d'emplois menacés). Cette dernière remarque réduit énormément la portée des conclusions que l'on peut formuler à partir de ces tableaux puisqu'ils ne permettent pas de dégager un taux de défaillance.

Toutefois, ils montrent clairement qu'environ les trois quarts des faillites concernent des entreprises individuelles ou des sociétés en nom collectif. Par contre, les faillites de grandes entreprises (capital supérieur à 1 000 000 F) sont assez rares. Il y a à cela deux explications :

1) Les petites entreprises (qui incluent ici les artisans et petits commerçants) sont de beaucoup les plus nombreuses et il est donc normal qu'elles fournissent un fort contingent de faillites. Cette remarque joue à un degré plus élevé pour les commerces que pour les industries.

2) Lorsque l'entreprise atteint une certaine taille, "l'inertie" au déclenchement d'une procédure de faillite est beaucoup plus forte. Les banquiers hésitent à refuser un découvert à un gros client qui escompte chaque mois un volume important de traites et joue sur la concurrence entre banques. "Quant au créancier chirographaire, c'est le plus souvent un fournisseur ; il peut être économiquement solidaire, voire tributaire de son client ; en outre, le peu de rendement de la plupart des procédures judiciaires, -fait trop connu-, l'incite à prendre en sérieuse considération les bénéfices (ou, en période de récession, simplement le chiffre d'affaires) qu'il peut escompter de la poursuite de l'activité de son débiteur" (1)

Il ne faut donc pas conclure que le risque de défaillance

(1) Inspection générale des Finances : Op. cit. p. 91.

d'une société au capital de plus de 1 000 000 F est beaucoup plus faible. Les difficultés peuvent simplement être masquées plus longtemps grâce aux faveurs que l'on peut obtenir des fournisseurs (reports d'échéances), des banquiers (découverts) ou des Pouvoirs Publics (retard dans le paiement des cotisations sociales ou des taxes sur le chiffre d'affaires). Enfin, lorsque la situation est désespérée, la sanction prend plus souvent la forme d'un sauvetage que d'une "faillite". Mais, quelque soit l'issue, une grave menace pèse sur les emplois.

3°/ LA DISTRIBUTION GEOGRAPHIQUE DES FAILLITES

La répartition géographique des faillites est établie à partir du lieu du siège social de l'entreprise. Ce critère de localisation est discutable car au-delà d'une certaine dimension, les firmes possèdent souvent plusieurs établissements qui peuvent être fort éloignés du siège. Il n'a pas été possible d'en tenir compte puisque les renseignements nécessaires ne sont pas publiés au BODAC.

Les tableaux ci-dessous indiquent les taux de défaillance régionale pour les années 1973 et 1974 (malheureusement, cette statistique n'a pas été "suivie" en 1975 et 1976) ainsi que le classement des différentes régions

Taux de défaillance régional

| Région | Taux de défaillance (1) | | Rang | |
|--------------------------|----------------------------|------|------|------|
| | 1973 | 1974 | 1973 | 1974 |
| 1. Région parisienne .. | 0,67 | 0,96 | 3 | 1 |
| 2. Champagne-Ardenne .. | 0,49 | 0,67 | 10 | 7 |
| 3. Picardie | 0,50 | 0,64 | 8 | 9 |
| 4. Haute-Normandie .. | 0,62 | 0,70 | 5 | 4 |
| 5. Centre | 0,45 | 0,54 | 13 | 15 |
| 6. Nord | 0,50 | 0,64 | 8 | 9 |
| 7. Lorraine | 0,58 | 0,69 | 6 | 5 |
| 8. Alsace | 0,42 | 0,68 | 15 | 6 |
| 9. Franche-Comté | 0,47 | 0,60 | 12 | 12 |
| 10. Basse-Normandie .. | 0,48 | 0,57 | 11 | 14 |
| 11. Pays de la Loire .. | 0,30 | 0,42 | 20 | 20 |
| 12. Bretagne | 0,33 | 0,49 | 19 | 16 |
| 13. Limousin | 0,24 | 0,32 | 22 | 21 |
| 14. Auvergne | 0,26 | 0,44 | 21 | 19 |
| 15. Poitou-Charentes .. | 0,40 | 0,47 | 18 | 18 |
| 16. Aquitaine | 0,44 | 0,62 | 14 | 11 |
| 17. Midi-Pyrénées | 0,55 | 0,66 | 7 | 8 |
| 18. Bourgogne | 0,41 | 0,49 | 16 | 16 |
| 19. Rhône-Alpes | 0,41 | 0,58 | 16 | 13 |
| 20. Languedoc-Roussillon | 0,64 | 0,73 | 4 | 3 |
| 21. Provence-Côte d'Azur | 0,69 | 0,89 | 2 | 2 |
| 22. Corse | 0,74 | 0,29 | 1 | 22 |

Source : CNME

Taux de défaillance par région

| Régions | | Population défaillante | Population globale | Taux de défaillance | |
|--------------------------------|----|---------------------------|-----------------------|------------------------|------|
| Région Parisienne | 1 | 1 030 | 208 791 | 3 | 0,49 |
| Champagne | 2 | 104 | 21 527 | 4 | 0,48 |
| Picardie | 3 | 93 | 21 933 | 9 | 0,42 |
| Haute-Normandie | 4 | 84 | 20 704 | 10 | 0,41 |
| Centre | 5 | 139 | 39 696 | 15 | 0,35 |
| Nord | 6 | 165 | 46 337 | 14 | 0,36 |
| Lorraine | 7 | 128 | 26 781 | 4 | 0,48 |
| Alsace | 8 | 84 | 19 678 | 8 | 0,43 |
| Franche-Comté | 9 | 81 | 17 523 | 7 | 0,46 |
| Basse-Normandie | 10 | 78 | 20 199 | 13 | 0,39 |
| Pays de la Loire | 11 | 106 | 44 967 | 20 | 0,24 |
| Bretagne | 12 | 143 | 44 305 | 18 | 0,32 |
| Limousin | 13 | 50 | 16 812 | 21 | 0,18 |
| Auvergne | 14 | 87 | 26 538 | 16 | 0,33 |
| Poitou-Charentes | 15 | 106 | 32 104 | 16 | 0,33 |
| Aquitaine | 16 | 225 | 56 344 | 11 | 0,40 |
| Midi-Pyrénées | 17 | 236 | 50 608 | 6 | 0,47 |
| Bourgogne | 18 | 113 | 28 237 | 11 | 0,40 |
| Rhône-Alpes | 19 | 313 | 98 494 | 18 | 0,32 |
| Languedoc | 20 | 215 | 34 316 | 2 | 0,63 |
| Provence-Côte-d'Azur | 21 | 477 | 73 268 | 1 | 0,65 |
| | | 4 037 | 949 162 | | 0,45 |

Source : CNME

Ces tableaux montrent que le classement des régions les unes par rapport aux autres est stable si l'on excepte le cas de la Corse. Cette exception s'explique par le fait que le taux de défaillance de la Corse est calculé sur la base d'un échantillon très faible : 68 faillites en 1973 et 27 en 1974 sur un total national qui s'élevait respectivement à 8 976 et à 11 910 faillites.

Si, d'une manière générale, "les écarts entre les taux de défaillance par région s'expliquent non seulement par la nature des activités économiques de celles-ci, mais aussi par la spécificité des conjonctures régionales" (1), aucune analyse causale détaillée n'a été menée, à notre connaissance. Des explications complémentaires mériteraient pourtant d'être recherchées. On peut par exemple interpréter les forts taux de défaillance de la région parisienne et en Provence-Côte d'Azur comme étant liés au "taux de natalité" des entreprises, particulièrement élevé dans ces régions.

4°/ AGE DE L'ENTREPRISE ET RISQUE DE FAILLITE

On peut véritablement parler de table de mortalité des entreprises car la faillite n'est que l'une des "morts" possibles. Elle peut également disparaître par dissolution volontaire (cas des petites entreprises) ou fusion. Mais ceci échappe à notre recensement, comme nous l'avons déjà expliqué. Il s'agit donc ici de rechercher s'il y a une corrélation entre le risque de faillite et l'âge de l'entreprise.

Les quatre tableaux ci-dessous indiquent la ventilation du nombre total de faillites par tranches d'âge, tous secteurs confondus puis, en distinguant les industries, les commerces et les services. Nous ne disposons pas, pour ce critère, du taux de défaut.

Ventilation des faillites suivant l'âge de l'entreprise - tous secteurs confondus

| | Non indiqué | ≤ 5 ans | de 5 à 10 ans | de 10 à 15 ans | > 15 ans |
|-----------------------------------|-------------|---------|---------------|----------------|----------|
| Année 1973 | 22,4 % | 44,8 % | 17,5 % | 9,5 % | 5,9 % |
| 1 ^{er} trimestre 1974 .. | 22,1 % | 45,2 % | 16,5 % | 8,5 % | 7,7 % |
| 2 ^e trimestre 1974 .. | 22,9 % | 45,0 % | 16,4 % | 8,2 % | 7,5 % |
| 3 ^e trimestre 1974 .. | 20,3 % | 47,2 % | 15,4 % | 8,4 % | 8,7 % |
| 4 ^e trimestre 1974 .. | 20,3 % | 49,3 % | 14,9 % | 7,5 % | 7,9 % |
| 1 ^{er} trimestre 1975 .. | 22,2 % | 43,8 % | 16,3 % | 8,6 % | 9,1 % |
| 2 ^e trimestre 1975 .. | 24,8 % | 45,2 % | 13,4 % | 7,7 % | 8,9 % |
| 3 ^e trimestre 1975 .. | 24,0 % | 45,2 % | 14,1 % | 8,1 % | 8,6 % |
| 4 ^e trimestre 1975 .. | 22,3 % | 43,4 % | 16,3 % | 8,5 % | 9,4 % |
| 1 ^{er} trimestre 1976 .. | 25,7 % | 42,1 % | 15,5 % | 8,0 % | 8,7 % |

Ventilation des faillites suivant l'âge de l'entreprise - Industries

| | Non indiqué | ≤ 5 ans | de 5 à 10 ans | de 10 à 15 ans | > 15 ans |
|-----------------------------------|-------------|---------|---------------|----------------|----------|
| Année 1973 | 34,3 % | 35,2 % | 15,4 % | 8,9 % | 6,2 % |
| 1 ^{er} trimestre 1974 .. | 32,5 % | 37,6 % | 13,9 % | 6,9 % | 9,1 % |
| 2 ^e trimestre 1974 .. | 33,7 % | 35,0 % | 15,8 % | 7,9 % | 7,6 % |
| 3 ^e trimestre 1974 .. | 28,6 % | 40,9 % | 12,9 % | 7,4 % | 10,2 % |
| 4 ^e trimestre 1974 .. | 27,0 % | 42,2 % | 14,1 % | 7,2 % | 9,5 % |
| 1 ^{er} trimestre 1975 .. | 30,3 % | 36,2 % | 14,4 % | 8,5 % | 10,7 % |
| 2 ^e trimestre 1975 .. | 32,5 % | 37,1 % | 11,5 % | 8,5 % | 10,5 % |
| 3 ^e trimestre 1975 .. | 28,4 % | 38,5 % | 14,1 % | 8,2 % | 10,7 % |
| 4 ^e trimestre 1975 .. | 29,7 % | 36,8 % | 14,1 % | 8,8 % | 10,6 % |
| 1 ^{er} trimestre 1976 .. | 31,5 % | 35,5 % | 13,9 % | 9,1 % | 10,0 % |

Ventilation des faillites suivant l'âge de l'entreprise - Commerces

| | Non indiqué | ≤ 5 ans | de 5 à 10 ans | de 10 à 15 ans | > 15 ans |
|-----------------------------------|-------------|---------|---------------|----------------|----------|
| Année 1973 | 14,7 % | 49,4 % | 18,5 % | 11,4 % | 6,1 % |
| 1 ^{er} trimestre 1974 .. | 15,4 % | 49,4 % | 17,2 % | 10,3 % | 7,8 % |
| 2 ^e trimestre 1974 .. | 16,9 % | 49,9 % | 16,0 % | 8,7 % | 8,6 % |
| 3 ^e trimestre 1974 .. | 15,3 % | 49,8 % | 16,8 % | 9,6 % | 8,5 % |
| 4 ^e trimestre 1974 .. | 15,5 % | 53,6 % | 15,1 % | 7,9 % | 7,9 % |
| 1 ^{er} trimestre 1975 .. | 17,5 % | 47,2 % | 17,5 % | 8,7 % | 9,2 % |
| 2 ^e trimestre 1975 .. | 19,6 % | 47,9 % | 15,2 % | 8,0 % | 9,3 % |
| 3 ^e trimestre 1975 .. | 20,3 % | 49,1 % | 15,0 % | 8,2 % | 7,3 % |
| 4 ^e trimestre 1975 .. | 15,9 % | 46,0 % | 18,5 % | 9,0 % | 10,6 % |
| 1 ^{er} trimestre 1976 .. | 20,7 % | 46,3 % | 17,2 % | 7,3 % | 8,5 % |

Ventilation des faillites suivant l'âge de l'entreprise - Services

| | Non indiqué | ≤ 5 ans | de 5 à 10 ans | de 10 à 15 ans | > 15 ans |
|-----------------------------------|-------------|---------|---------------|----------------|----------|
| Année 1973 | 15,5 % | 52,6 % | 19,2 % | 7,6 % | 5,0 % |
| 1 ^{er} trimestre 1974 .. | 15,3 % | 51,3 % | 19,6 % | 8,6 % | 5,2 % |
| 2 ^e trimestre 1974 .. | 15,5 % | 52,8 % | 18,1 % | 8,0 % | 5,7 % |
| 3 ^e trimestre 1974 .. | 14,3 % | 53,4 % | 17,3 % | 8,3 % | 6,7 % |
| 4 ^e trimestre 1974 .. | 16,3 % | 54,7 % | 15,9 % | 7,6 % | 5,5 % |
| 1 ^{er} trimestre 1975 .. | 14,8 % | 52,2 % | 18,0 % | 8,7 % | 6,3 % |
| 2 ^e trimestre 1975 .. | 17,2 % | 56,8 % | 14,6 % | 6,1 % | 5,4 % |
| 3 ^e trimestre 1975 .. | 20,6 % | 52,4 % | 12,9 % | 7,6 % | 6,5 % |
| 4 ^e trimestre 1975 .. | 18,2 % | 50,7 % | 17,3 % | 7,6 % | 6,1 % |
| 1 ^{er} trimestre 1976 .. | 22,2 % | 48,3 % | 16,0 % | 6,9 % | 6,5 % |

Source : CNME : Les faillites pour le premier trimestre 1976

Op. cit. p. 11 et 12.

Ces quatre tableaux confirment que la faillite affecte de façon massive les entreprises jeunes. Grosso modo, la moitié des entreprises qui font faillite ont moins de cinq ans (1). Ce phénomène est renforcé dans le secteur des services et au contraire atténué dans l'industrie. Dans ce dernier secteur, on observe de façon assez régulière que les entreprises de plus de 15 ans représentent une proportion de faillites supérieure aux entreprises âgées de 10 à 15 ans. Cette constatation ne peut être faite pour les commerces et services. Il est probable que les industries âgées voient leur vulnérabilité accrue du fait de l'importance des charges fixes qui rend toute re-conversion coûteuse en période de mutation technologique. On retrouve ici l'intérêt des qualités de souplesse et d'adaptabilité qui jouent à l'encontre de l'industrie.

(1) Ce phénomène n'est pas propre à la France. On retrouve à peu près la même proportion aux Etats-Unis. "En 1965, plus de 50 % des entreprises industrielles ayant fait faillite le firent dans les 5 premières années de leur existence. Plus de 31 % firent faillite dans les 3 ans." (ALTMAN (E.) : The prediction of corporate bankruptcy : a discriminant analysis. Ph. D., University of California, 1967, p.48) De même, selon les fichiers de DUN & BRADSTREET, le risque de faillite est inversement proportionnel à l'âge de l'entreprise. (GRU (L.G.) : Financial ratios, multiple discriminant analysis and the prediction of small corporate failure. Ph. D., University of Minnesota, 1973, p. 133.)

5°/ FORME JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE ET RISQUE DE FAILLITE

Les études de la CNME retiennent trois formes juridiques : les entreprises individuelles, les sociétés anonymes et les autres formes qui regroupent par ordre d'importance décroissante les SARL, SNC et sociétés en commandite. Malheureusement, nous ne disposons pas non plus ici de taux de défaillance ; mais une ventilation industries - commerces - services a été effectuée.

Répartition des faillites selon la forme juridique de l'entreprise Tous secteurs confondus

| Forme juridique | Entreprise en nom personnel | S.A. | Autre forme (en particulier S.A.R.L.) | Total |
|-------------------------------------|-----------------------------|------|---------------------------------------|-------|
| 1 ^{er} trimestre 1973 | 1.581 | 222 | 621 | 2.424 |
| 2 ^e trimestre 1973 | 1.706 | 240 | 669 | 2.615 |
| 3 ^e trimestre 1973 | 1.370 | 193 | 537 | 2.100 |
| 4 ^e trimestre 1973 | 1.199 | 169 | 469 | 1.837 |
| 1 ^{er} trimestre 1974 | 2.422 | 336 | 1.071 | 3.829 |
| 2 ^e trimestre 1974 | 1.688 | 264 | 704 | 2.656 |
| 3 ^e trimestre 1974 | 1.491 | 310 | 835 | 2.636 |
| 4 ^e trimestre 1974 | 1.443 | 340 | 1.006 | 2.789 |
| 1 ^{er} trimestre 1975 | 2.381 | 518 | 1.383 | 4.282 |
| 2 ^e trimestre 1975 | 2.117 | 416 | 1.236 | 3.769 |
| 3 ^e trimestre 1975 | 1.745 | 436 | 1.153 | 3.334 |
| 4 ^e trimestre 1975 | 1.972 | 353 | 1.165 | 3.490 |
| 1 ^{er} trimestre 1976 | 1.857 | 341 | 1.148 | 3.346 |

Répartition des faillites selon la forme juridique de l'entreprise - Industries

| Forme juridique | Entreprise en nom personnel | S.A. | Autre forme (en particulier S.A.R.L.) | Total |
|-------------------------------------|-----------------------------|------|---------------------------------------|-------|
| 1 ^{er} trimestre 1973 | 532 | 110 | 284 | 926 |
| 2 ^e trimestre 1973 | 574 | 119 | 306 | 999 |
| 3 ^e trimestre 1973 | 462 | 96 | 245 | 803 |
| 4 ^e trimestre 1973 | 404 | 84 | 214 | 702 |
| 1 ^{er} trimestre 1974 | 812 | 191 | 504 | 1.507 |
| 2 ^e trimestre 1974 | 534 | 133 | 333 | 1.000 |
| 3 ^e trimestre 1974 | 492 | 158 | 391 | 1.041 |
| 4 ^e trimestre 1974 | 500 | 176 | 427 | 1.103 |
| 1 ^{er} trimestre 1975 | 889 | 307 | 611 | 1.807 |
| 2 ^e trimestre 1975 | 795 | 242 | 638 | 1.675 |
| 3 ^e trimestre 1975 | 637 | 267 | 585 | 1.489 |
| 4 ^e trimestre 1975 | 697 | 205 | 570 | 1.472 |
| 1 ^{er} trimestre 1976 | 656 | 224 | 569 | 1.449 |

Source : CNME : Les faillites pour le premier trimestre 1976.

Op. cit. p. 18.

(1) *Répartition des faillites selon la forme juridique de l'entreprise - Commerces*

| Forme juridique | Entreprise en nom personnel | S.A. | Autre forme (en particulier S.A.R.L.) | Total |
|-------------------------------------|-----------------------------|------|--|-------|
| 1 ^{er} trimestre 1973 | 657 | 68 | 190 | 915 |
| 2 ^e trimestre 1973 | 709 | 72 | 207 | 988 |
| 3 ^e trimestre 1973 | 569 | 59 | 165 | 793 |
| 4 ^e trimestre 1973 | 499 | 51 | 144 | 694 |
| 1 ^{er} trimestre 1974 | 976 | 86 | 342 | 1.404 |
| 2 ^e trimestre 1974 | 715 | 83 | 205 | 1.003 |
| 3 ^e trimestre 1974 | 598 | 95 | 231 | 924 |
| 4 ^e trimestre 1974 | 582 | 90 | 303 | 975 |
| 1 ^{er} trimestre 1975 | 915 | 117 | 410 | 1.442 |
| 2 ^e trimestre 1975 | 784 | 105 | 298 | 1.187 |
| 3 ^e trimestre 1975 | 633 | 93 | 269 | 995 |
| 4 ^e trimestre 1975 | 709 | 95 | 268 | 1.072 |
| 1 ^{er} trimestre 1976 | 730 | 70 | 286 | 1.086 |

(2) *Répartition des faillites selon la forme juridique de l'entreprise
Services*

| Forme juridique | Entreprise en nom personnel | S.A. | Autre forme (en particulier S.A.R.L.) | Total |
|-------------------------------------|-----------------------------|------|--|-------|
| 1 ^{er} trimestre 1973 | 392 | 45 | 146 | 583 |
| 2 ^e trimestre 1973 | 432 | 48 | 158 | 628 |
| 3 ^e trimestre 1973 | 339 | 38 | 127 | 504 |
| 4 ^e trimestre 1973 | 297 | 34 | 110 | 441 |
| 1 ^{er} trimestre 1974 | 633 | 60 | 225 | 918 |
| 2 ^e trimestre 1974 | 438 | 48 | 167 | 653 |
| 3 ^e trimestre 1974 | 401 | 57 | 213 | 671 |
| 4 ^e trimestre 1974 | 363 | 73 | 275 | 711 |
| 1 ^{er} trimestre 1975 | 577 | 92 | 364 | 1.033 |
| 2 ^e trimestre 1975 | 538 | 69 | 300 | 907 |
| 3 ^e trimestre 1975 | 475 | 76 | 299 | 850 |
| 4 ^e trimestre 1975 | 366 | 53 | 327 | 746 |
| 1 ^{er} trimestre 1976 | 471 | 47 | 293 | 811 |

(1) Source : CNME : Les faillites pour le premier trimestre 1976.

Op. cit. p. 18.

(2) Source : Ibid. p. 19.

Avant d'essayer de tirer quelques conclusions de ces statistiques, il convient de remarquer que, contrairement à ce que le législateur peut souhaiter, la forme juridique des firmes n'est pas toujours fonction de leur importance économique. Les entreprises individuelles, sociétés en nom collectif et sociétés en commandite simple (ces dernières sont rares) sont pratiquement toujours de petites entreprises (petit commerce, artisanat, etc...). Les SARL sont en général des sociétés de taille très moyenne (10 à 50 salariés, rarement plus) qui souvent se rapprochent de la société en nom collectif (gérant majoritaire, caution personnelle donnée par le gérant pour un emprunt contracté par la société). Par contre, il n'y a aucune règle pour les SA. Si, à l'exception de quelques sociétés en commandite par actions, pratiquement toutes les grandes entreprises sont des SA, un grand nombre d'entre elles ne sont que des entreprises individuelles "déguisées". Le PDG possède alors souvent 99 % des actions, les six autres actionnaires n'étant que des "prête-noms". Il a le statut de salarié (ce qui, dans ce cas particulier, constitue un avantage fiscal et lui permet de participer à un régime de retraite des cadres) et peut mettre ses actions au porteur pour pouvoir négocier librement.

Ces précisions étaient nécessaires à une bonne interprétation de la ventilation des faillites selon la forme juridique des entreprises. Tout d'abord on remarque la très forte contribution des entreprises personnelles au nombre total des faillites même si l'on ne tient pas compte des "fausses sociétés". Tous secteurs confondus, du premier trimestre 1973 au premier trimestre 1976 il y eut 22 972 faillites d'entreprises en nom personnel sur un total de 39 107 faillites. On remarque, ensuite, que la répartition n'est pas la même dans l'industrie et dans le commerce ou dans les services. Dans l'ensemble, la concentration du commerce est moins avancée que celle de l'industrie et les faillites personnelles y sont nombreuses.

(1) Voir la différence entre la cessibilité des parts et la négociabilité des actions in : Francis Lefèbvre : Mémento pratique des sociétés commerciales, Editions Juridiques Lefèbvre, Paris, 1975, § 645 et suite et § 2692 et suite.

Mais ces renseignements restent trop vagues pour que les comités d'entreprise puissent les utiliser en vue de constituer des indicateurs d'alerte. La forme juridique de l'entreprise est intéressante quand elle permet de distinguer la "faillite subie" de la "faillite voulue". Cette dernière constitue une manoeuvre frauduleuse dont il n'est pas toujours facile d'apporter la preuve. Elle consiste, par exemple à l'intérieur d'un groupe, à faire supporter à une des filiales un maximum de charges même si cela doit aboutir à la cessation de paiement. La mise en liquidation de la société fait alors apparaître une insuffisance d'actif dont les créanciers chirographaires font les frais. En effet, une enquête menée par l'Inspection Générale des Finances montrait que les créanciers chirographaires perdaient, en moyenne, 80 % de leur créance. (1) Ce pourcentage qui date probablement du début des années 60 (la date de l'enquête n'est pas précisée) reste sans doute valable aujourd'hui à condition de le considérer comme un ordre de grandeur. De toute façon, la liquidation de l'entreprise ne permet généralement pas aux créanciers de négocier sa clientèle et d'une façon plus générale son réseau de relations. Cet actif incorporel est, de fait, plus ou moins la propriété personnelle de l'équipe dirigeante qui peut, clandestinement, en faire bénéficier un concurrent ou participer discrètement à la création d'une nouvelle entreprise qui s'appellera souvent : "Société d'exploitation des établissements X", X étant la société en liquidation. La nouvelle entreprise versera une redevance à X dont le montant peut être inespéré pour le liquidateur et, pour la "société d'exploitation", inférieur au coût de création d'un circuit de distribution.

L'étude de ce mécanisme montre l'intérêt d'une "faillite voulue". Bien sûr, le syndic peut organiser une action en contribution des dirigeants au paiement du passif social (2). Le législateur présume même que la liquidation des biens de la personne morale est due à leur mauvaise gestion. Mais "les dirigeants impliqués peu-

(1) Inspection Générale des Finances : Aspects économiques de la faillite et du règlement judiciaire. Sirey, 1969, p. 56.

(2) cf Ripert et Roblot : Traité élémentaire du droit commercial. LGDJ, 1973, p. 826 et suite.

vent (...) dégager leur responsabilité en prouvant qu'ils ont apporté à la gestion des affaires sociales toute l'activité et la diligence nécessaire" (1). En fait "la plupart du temps, les tribunaux ne condamnent un dirigeant qu'après avoir constaté eux-mêmes l'existence d'une faute dont ils sont en mesure d'apprécier, soit la gravité, soit l'influence qu'elle a exercée sur la société". (1) Ils conservent un très large pouvoir d'appréciation et ne font pas un usage sévère des textes. Enfin, cette contribution des dirigeants sociaux au paiement du passif de la personne morale reste une menace trop lointaine et peu connue pour avoir un effet suffisamment dissuasif et mettre fin à la pratique des "dirigeants-prête-nom".

Le risque de "faillite voulue" est réellement écarté (et c'est ce qui intéresse le comité d'entreprise) chaque fois que les dirigeants ont apporté leur caution personnelle à un emprunt contracté par l'entreprise. On se trouve alors dans le cas d'une société de capitaux dont les dirigeants auraient un statut proche de celui des associés en nom collectif. C'est une pseudo société en commandite.

Cette situation est d'ailleurs officiellement encouragée par le Président de la République dans le projet de réforme de l'entreprise qu'il a présenté le 13 avril 1976 :

"Un nouveau statut des dirigeants de sociétés aura pour effet d'engager davantage leur responsabilité personnelle. L'idée est que le petit et le moyen entrepreneur propriétaire de son affaire engage son propre patrimoine. Ce n'est pas le cas pour les dirigeants de grandes entreprises. D'où l'idée d'obliger ces derniers à consacrer une fraction de leur rémunération -progressivement croissante selon son importance- à l'achat d'actions de leur propre firme. Les pouvoirs publics espèrent ainsi les amener à assumer plus pleinement et plus personnellement la responsabilité de leur gestion. En cas de faute de gestion, l'action juridique dite "en comblement du passif" sera étendue automatiquement au patrimoine de ces grands

(1) RIPERT et ROBLOT : Op. cit. p. 329.

dirigeants. Cette mesure vient en complément de la précédente". (1)

En attendant que ce projet de réforme aboutisse, le comité d'entreprise, assisté par son expert comptable, peut rechercher dans les engagements reçus par la société ceux qui correspondent à un engagement personnel des dirigeants. Malheureusement, ce travail n'est pas toujours aisé car "il ressort des textes que les engagements hors bilan (...) ne sont annexés au bilan que lorsqu'il s'agit de sociétés dont les actions sont inscrites à la cote officielle des bourses de valeurs". (2) Dans les autres sociétés, cette information est rarement donnée en dépit d'une recommandation de l'Ordre des Experts Comptables. (3) Il nous semble qu'un tableau de ces engagements est, à l'égard du risque de faillite, plus significatif que la forme juridique de l'entreprise puisqu'il précise la nature des liens juridiques unissant la société à ses dirigeants (et éventuellement à d'autres sociétés du groupe).

En conclusion, notre essai de typologie des faillites nous montre que :

- certains secteurs présentent un risque accru et nécessitent donc un renforcement de la surveillance des risques,
- les petites entreprises sont plus fragiles et, en tout cas, bénéficient plus difficilement d'un sauvetage,
- le risque de défaillance est plus élevé dans certaines régions,
- les entreprises jeunes et les industries âgées sont plus vulnérables,
- enfin, que la forme juridique, au vu des données dont nous disposons, ne semble pas déterminante et qu'il faut plutôt orienter les recherches du côté des engagements reçus par l'entreprise.

Toutefois, ces conclusions doivent être précisées par l'étude de la vulnérabilité des entreprises aux "accidents" de la conjoncture. L'expérience de la crise de 1974-1975 nous permet d'aborder ce problème.

(1) Les Echos - 14 avril 1976.

(2) Ordre des Experts Comptables et Comptables Agréés : L'exercice du commissariat aux comptes. 1970, p. 91.

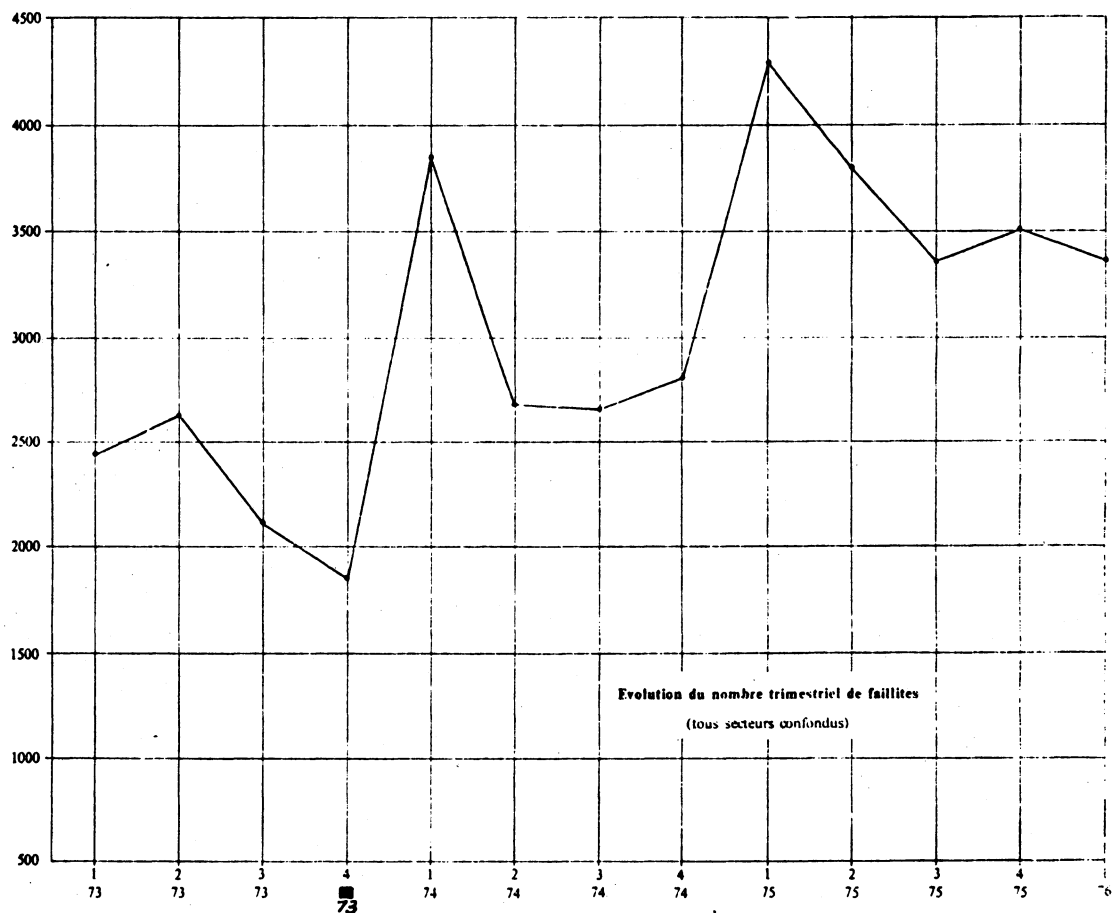
(3) Ordre des Experts Comptables et Comptables Agréés : Engagements hors bilan. Recommandations à l'usage des membres de l'Ordre, Principes Comptables n° 6, 1968.

§ 2 - LA SENSIBILITE DES ENTREPRISES AUX ACCIDENTS DE LA CONJONCTURE

Tout au long du paragraphe précédent, nous avons essayé de dégager les caractéristiques permanentes des entreprises les plus fragiles, celles qui risquent le plus une défaillance. Pour prendre une image qui illustrera bien notre propos, dans le premier paragraphe, nous avons étudié le comportement de différents véhicules dans des conditions de circulation courante. Notre souci est maintenant de voir ce qui se passe sur une route glissante ou verglacée. Autrement dit, dans quel sens faut-il nuancer nos conclusions précédentes en fonction des conditions exceptionnelles que nous connaissons depuis 1974 ? Si jusqu'à présent nous avons utilisé des chiffres allant de 1972 à 1976 sans entrer dans le détail des variations conjoncturelles, nous allons maintenant suivre les évolutions trimestrielles en partant d'indices ayant une base 100 en 1973.

1°/ L'EVOLUTION D'ENSEMBLE DES FAILLITES DEPUIS 1973

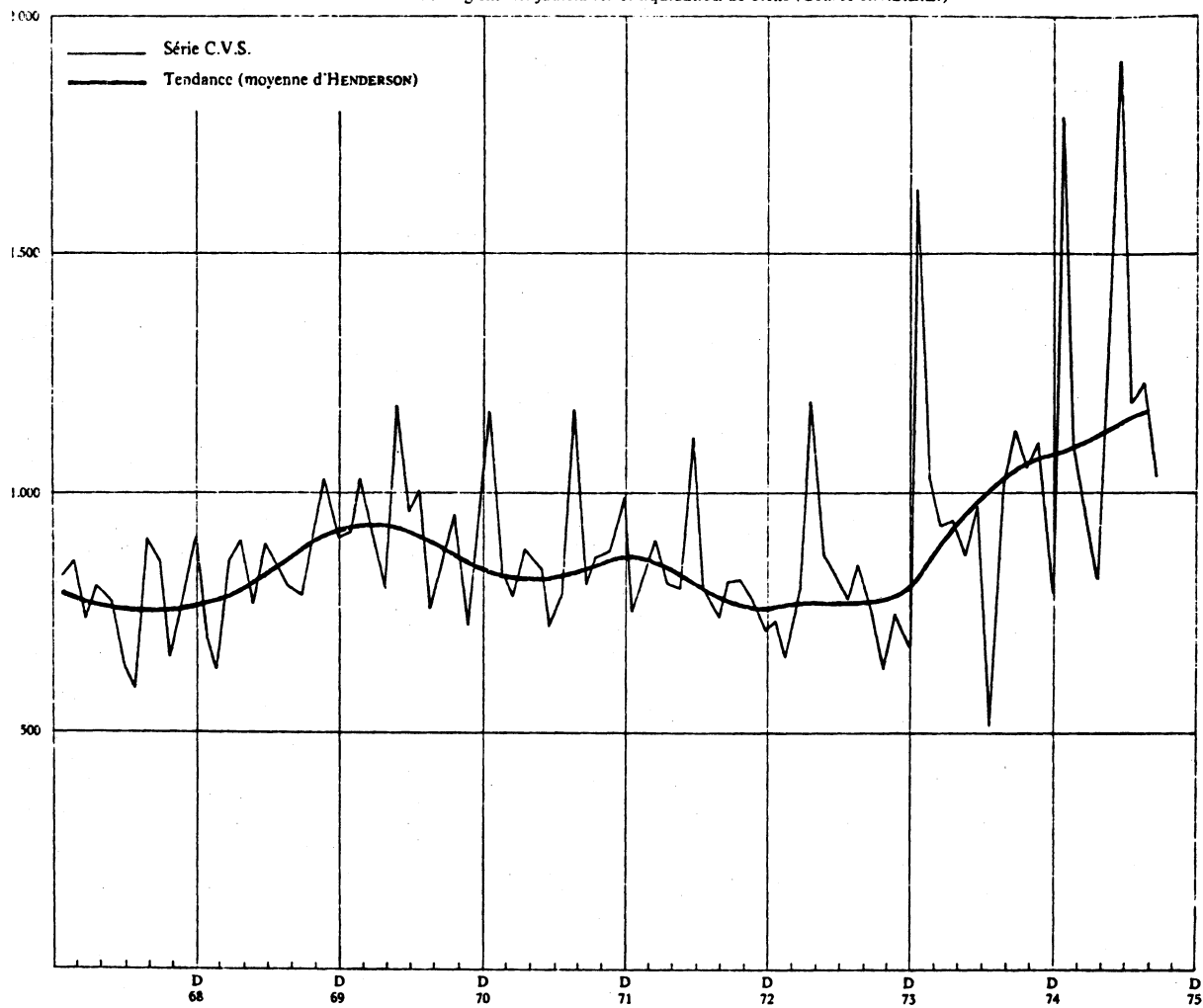
Cette évolution est retracée par les graphiques ci-dessous



Source : CNME : Les faillites pour le second trimestre 1976

Op. cit. p. 2

Série mensuelle des règlements judiciaires et liquidation de biens (Source I.N.S.E.E.)



Ces deux graphiques montrent que "l'évolution des faillites semble être la résultante de deux mouvements : l'un structurel, et l'autre conjoncturel. Autour d'une tendance qui, à long terme, révèle en réalité une grande stabilité on observe des fluctuations d'amplitude variable et de sens opposé qui sont déterminées par la conjoncture. (...) Lorsqu'elle est favorable, un certain nombre de défaillances de type structurel sont retardées et le chiffre global annuel des faillites tombe en dessous des 10 000 ; tel fut le cas en 1973. Lorsqu'au contraire la situation économique est tendue, on assiste non seulement à une accélération des faillites structurelles, mais aussi à la disparition de firmes, qui, dans des circonstances normales, se maintiennent à la limite de la rentabilité. C'est ainsi que depuis deux ans on observe un net dépassement de ce seuil de 10 000 faillites et l'on peut évaluer à 3 000 ou 4 000 environ par an les faillites provoquées par le ralentissement de l'activité". (1)

La première vague de faillites date du premier trimestre 1974. "Les causes n'en sont guère controversées : les restrictions de crédit (2), la baisse générale de l'activité et les conséquences de la crise de l'énergie (...) ne pouvaient manquer de provoquer de graves difficultés pour de nombreuses entreprises". (3)

La seconde vague, beaucoup plus forte que la première, amène un chiffre record de 4 282 faillites au premier trimestre 1975. Puis, tout au long de l'année 1975, le nombre de faillites ne diminuera que lentement. Outre la persistance d'un climat général de crise les causes en sont sans doute :

- d'une part la hausse des taux d'intérêt qui double en 18 mois (4). Les taux pratiqués pour la mobilisation de créances commerciales, les découverts et les ventes à tempérament de matériel d'équipement

(1) CNME : Les faillites pour les neuf premiers mois de 1975. Op. cit. p. 1.

(2) cf les instructions n° 122 et 123 de la Banque de France sur l'encadrement du crédit.

(3) CNME : Les faillites en 1974. Op. cit. p. 1.

(4) RENARD (François) : La France s'engage dans la voie d'une baisse des taux d'intérêt. Le Monde, 14 janvier 1975, p. 15.

professionnel atteignent les 20 % fin 1974 ! (1)

- le retard avec lequel le gouvernement, dans un souci de lutte contre la hausse des prix, assouplit l'encadrement du crédit. Il faut attendre le 9 janvier 1975 pour que de telles mesures soient prises, avec effet le 21 janvier (2).

La question à laquelle nous allons maintenant essayer de répondre est la suivante : ces fluctuations conjoncturelles du nombre des faillites sont-elles homothétiques ou entraînent-elles des déformations structurelles ?

(1) CNME : Bulletin d'information économique, n° 66, 1er trimestre 1975, p. 33.

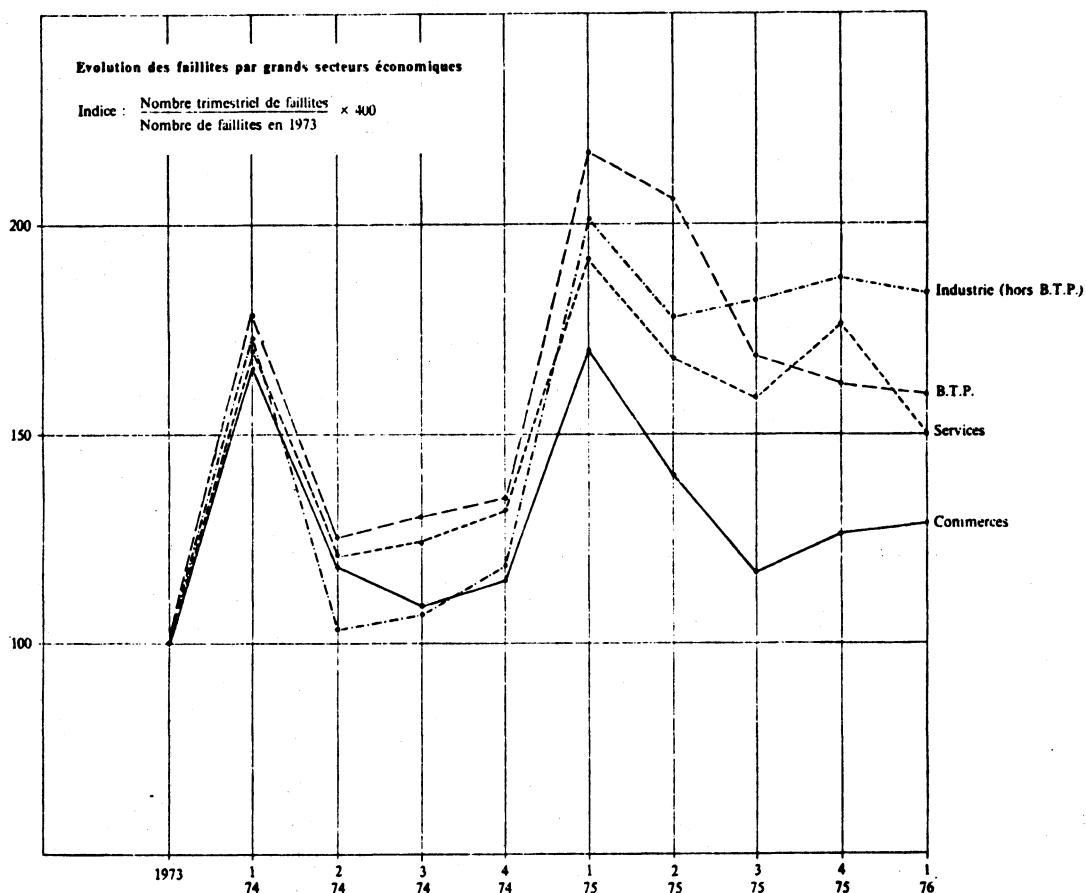
(2) CNME : Op. cit. p. 34.

2°/ ETUDE SECTORIELLE DE LA SENSIBILITE DES ENTREPRISES AUX ACCIDENTS DE LA CONJONCTURE

La CNME a mené une telle étude en distinguant quatre grands secteurs : (1)

- Bâtiments, travaux publics
- Autres industries
- Services
- Commerces

Les résultats sont retracés par le graphique ci-après :



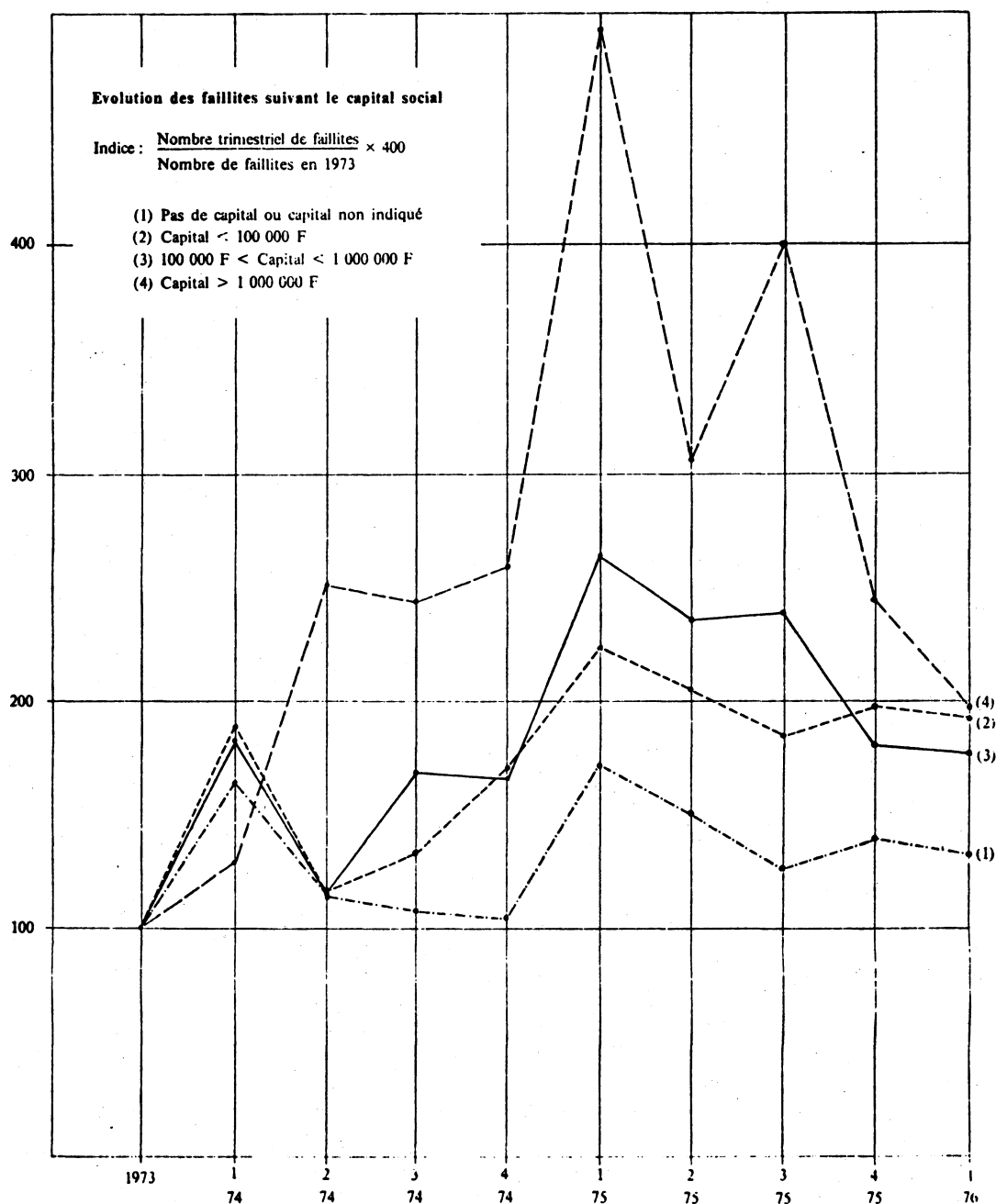
Source : CNME : Les faillites pour le second trimestre 1976,
Op. cit. p. 3

(1) Ce découpage est évidemment fonction des besoins propres à la CNME, du fait de son activité.

Le graphique fait apparaître un remarquable parallélisme des courbes. Mais le découpage en quatre secteurs n'est pas suffisamment fin pour révéler par exemple les difficultés du secteur de l'automobile ou de l'imprimerie. Toutefois, il montre la moindre sensibilité du commerce à "la crise". Le secteur qui accuse les variations les plus amples est celui du bâtiment et des travaux publics.

3°/ ETUDE DE LA SENSIBILITE DES ENTREPRISES AUX ACCIDENTS DE LA CONJONCTURE EN FONCTION DE LEUR TAILLE

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire, la CNME appréhende la taille des entreprises par le montant de leur capital social. Le graphique ci-dessous montre l'évolution des faillites pour quatre tranches de capital social.



Ce dernier graphique fait apparaître une évolution assez homogène pour les PME, les entreprises ayant un capital inférieur à 1 Million de F. Les plus petites d'entre elles (capital nul ou non indiqué), c'est-à-dire les entreprises individuelles, montrent une assez faible sensibilité à "la crise". Les autres PME se sont montrées plus vulnérables, surtout début 1975. Sans doute leur dépendance à l'égard du crédit est-elle plus forte. Si le chef d'entreprise peut, par un apport en compte courant "faire la trésorerie" d'une petite entreprise, cela lui est de plus en plus difficile au fur et à mesure que la taille de l'entreprise croît.

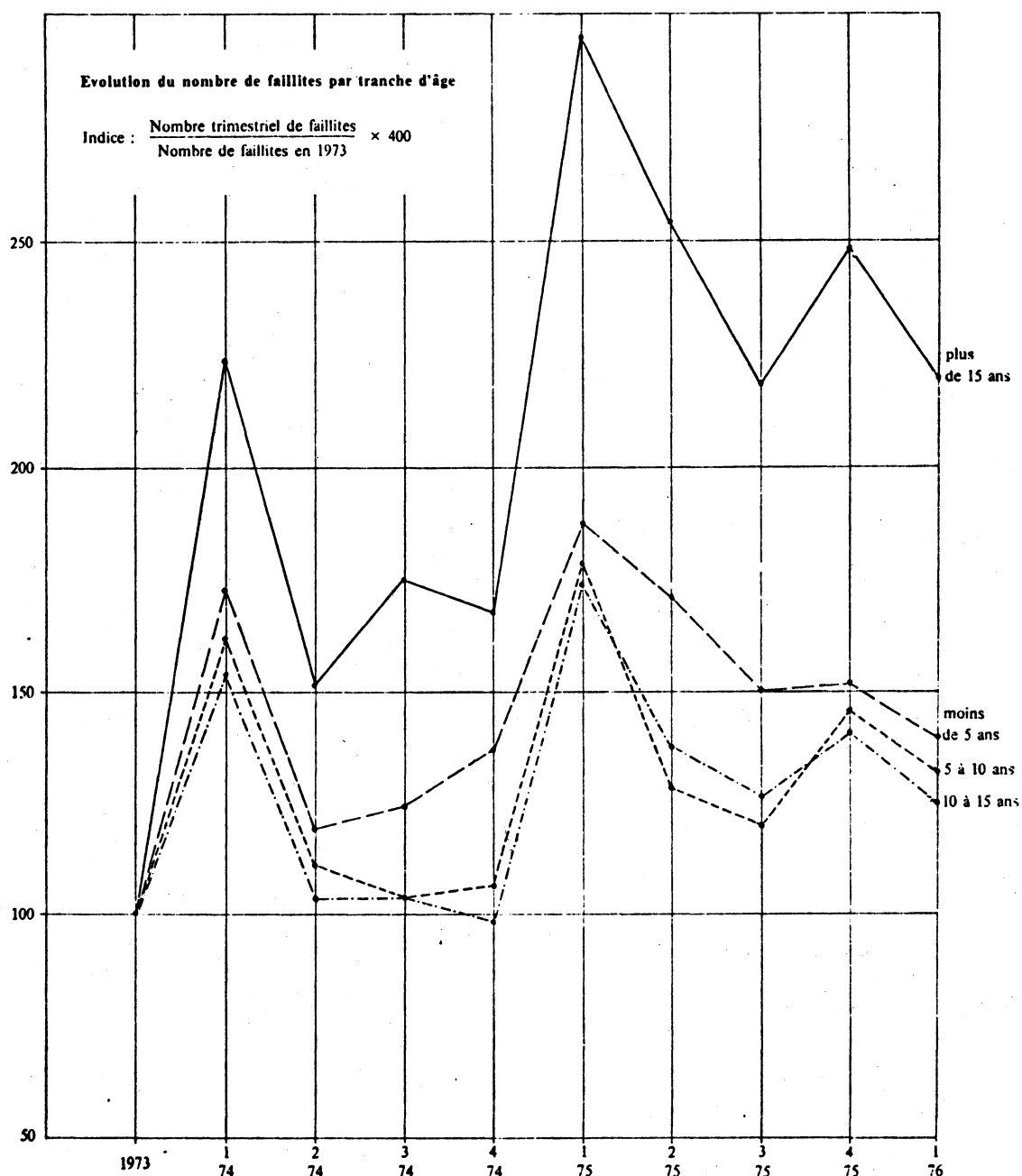
Les entreprises dont le capital excède 10 Millions de F accusent par contre une sensibilité différente. Elles ont beaucoup mieux supporté le "premier choc" puisqu'au premier trimestre 1974, la courbe ne monte qu'à l'indice 130 (base 100 en 1973) alors qu'elle monte à 190 pour les entreprises dont le capital est inférieur à 100 000 F. Par contre, la situation se dégrade beaucoup plus gravement en 1975 pour les grandes entreprises que pour les petites. La courbe monte presque jusqu'à l'indice 500. Outre leur plus forte dépendance à l'égard du crédit que nous avons déjà mentionnée, ces entreprises sont souvent affectées par la diminution des échanges internationaux. Elles sont également plus handicapées que les petites entreprises par le poids de leurs charges de structure.

4° / ETUDE DE LA SENSIBILITE DES ENTREPRISES AUX ACCIDENTS DE LA CONJONCTURE EN FONCTION DE LEUR AGE

Nous avons déjà eu l'occasion de voir que de façon structurelle, les industries les plus jeunes étaient les plus vulnérables.

(1) Sont-elles également les premières atteintes en cas de crise ?

Le graphique ci-dessous montre que non.



Source : CNME : Les faillites pour le second trimestre 1976, Op. cit. p. 5

(1) cf supra p. 111

Ce sont les entreprises les plus âgées qui souffrent le plus d'une récession. L'âge peut être un atout lorsqu'il laisse le temps à une entreprise de diversifier sa production afin de répartir les risques et que la rentabilité a été suffisante pour accroître la proportion des capitaux propres par rapport aux capitaux empruntés. Cette restructuration du passif permet de réduire les frais financiers et par conséquent les charges fixes, ce qui est particulièrement précieux en période de basse conjoncture. Par contre, l'âge devient un handicap lorsqu'il correspond à un outil de production obsolète à un manque de dynamisme commercial, à une rentabilité qui n'est due qu'à la faiblesse des dotations aux amortissements. Il semble que ce soit assez fréquent.

Cette typologie des faillites que nous avons essayé de faire n'est cependant pas suffisamment précise pour permettre à un comité d'entreprise de justifier ses éventuelles inquiétudes quant à la viabilité de l'entreprise. D'où la tentative de définition d'indicateurs d'alerte que nous présentons dans la section suivante.

Section 3

LES INDICATEURS D'ALERTE BASÉS SUR DES DONNÉES EXTRA-COMPTABLES

Section 3

LES INDICATEURS D'ALERTE BASÉS SUR DES DONNÉES EXTRA-COMPTABLES

Dans les deux sections précédentes, le problème était de faire un portrait-robot de l'entreprise potentiellement en difficulté. Mais la ressemblance à ce portrait ne dispense pas d'effectuer une identification plus précise, ce qui suppose des règles plus contraignantes que le recours à la seule intuition. A notre connaissance, trois études sont axées sur la recherche d'un ensemble de critères objectifs permettant d'identifier une entreprise en difficulté, ou, du moins, qui risque de mal jouer sa fonction sociale d'employeur. Nous éliminons ici les travaux basés sur l'analyse des données comptables qui feront l'objet du prochain chapitre.

1°/ LES CRITERES OBJECTIFS DEFINIS PAR LA COMMISSION SUDREAU

Le comité Sudreau a préféré éliminer les ratios, "nécessairement variables selon les époques et les secteurs d'activité" (1) pour ne suggérer qu'une liste indicative de critères objectifs qui sont les suivants : (2)

- report renouvelé d'échéances,
- notification d'un protêt,
- non-paiement de cotisations fiscales ou sociales,
- omission des publications légales dans les délais prévus,
- non-respect des dates légales de tenue et de convocation des assemblées, comité d'entreprise, conseil d'administration ou de surveillance,
- refus de certification des comptes par les commissaires aux comptes ou refus d'approbation des comptes par l'assemblée générale,
- licenciement collectif d'un certain pourcentage des effectifs,
- perte des trois quarts du capital social,
- trois exercices successifs déficitaires.

La réalisation d'un ou plusieurs de ces critères permet aux bénéficiaires du droit d'intervention d'adresser une demande d'explication aux représentants légaux de la société.

La commission Sudreau prend le soin de préciser qu'il s'agit seulement de propositions qui peuvent être discutées. Pour notre part, nous ferons donc les remarques suivantes :

1) La notification d'un protêt ne nous paraît pas être un indicateur pertinent pour trois raisons :

- "70 % des effets circulant en France sont stipulés "sans protêt" (3)

(1) SUDREAU (Pierre) : La réforme de l'entreprise. La documentation française, 1975, p. 139.

(2) Ibid.

(3) DUPOUY (Claude) : Précis de droit commercial. Dunod, 1976, tome 1, p. 293.

- la pratique de la "cavalerie", beaucoup plus difficile à mettre à jour (sauf si le comité d'entreprise, qui nous intéresse tout particulièrement ici, compte parmi ses membres des comptables de l'entreprise), est autrement révélatrice des difficultés de l'entreprise.

- "du fait de la lourdeur des procédures administratives attachées aux effets commerciaux (...), des impayés peuvent être le résultat d'une gestion désordonnée, et ce en l'absence de problèmes graves de liquidité." (1)

2) Le non-respect des dates légales de tenue et de convocation des assemblées, conseil d'administration, etc... est chose très courante surtout pour les petites sociétés anonymes ou les sociétés à caractère familial. Ce n'est donc pas un indicateur de défaillance. Il en est de même du refus de certification des comptes par le commissaire aux comptes, bien que ce soit plus rare.

3) La perte des trois quarts du capital social et/ou trois exercices successifs déficitaires sont effectivement des indicateurs d'alerte sérieux. Mais nous leur reprochons :

- d'attirer l'attention alors que la situation est déjà désespérée s'il s'agit d'une entreprise indépendante. Différents artifices comptables permettent de retarder le moment où ces clignotants s'allument. A ce stade, "l'entreprise n'est plus en difficulté mais en état de pré-liquidation". (2)

- dans le cas d'une filiale, intégrée dans un groupe, il faut raisonner au niveau des comptes consolidés. Les résultats d'une des unités du groupe peuvent être artificiels et résulter d'une répartition arbitraire des charges et produits.

- on peut se demander s'il s'agit encore d'un critère objectif.

4) Enfin, nous pensons que la commission Sudreau a éliminé un peu trop hâtivement les ratios. Ceux-ci peuvent être des indicateurs efficaces, comme nous le verrons dans le chapitre III.

Dans le même esprit, l'Ordre des Experts Comptables et des Comptables Agréés fait une contre-proposition et avance une autre liste d'indicateurs "objectifs" de défaillance. On y trouve les

(1) SCHLOSSER (Michel) et VERNIMMEN (Pierre) : Gestion bancaire Dalloz, 1974, p. 107.

(2) BRUNOIS (Richard) : La sauvegarde des entreprises en difficulté et le rapport Sudreau. Economie et Comptabilité. septembre 1976, p. 5.

éléments suivants :

- "inscription de privilèges en matière générale, de Sécurité Sociale, fiscale, en faisant abstraction des créances contentieuses,
- inscription d'une série de protêts,
- reports systématiquement renouvelés d'échéances,
- émission de chèques sans provision,
- retrait de la signature à la Banque de France,
- retard dans le paiement des salaires,
- circulaire adressée aux créanciers en vue de l'obtention d'un pacte d'atermolement,
- saisies apposées sur des matériels, des stocks ou des comptes bancaires,
- perte des trois quarts de l'actif net,
- refus de certification des comptes ou d'approbation des comptes par l'Assemblée Générale. " (1)

"(...) Plusieurs critères devraient être simultanément retenus pour constituer un indicateur d'alerte sérieux. La réalisation d'un seul critère n'apparaît pas en effet dans la très grande majorité des cas, suffisante en soi. Chacun de ces critères est de valeur inégale et seule leur conjonction est significative." (1) Si nous partageons tout à fait ce point de vue, il faut cependant remarquer que faute de préciser mieux à partir de quand il faut déclencher une procédure d'alerte, on laisse une certaine liberté d'appréciation au commissaire aux comptes qui devra la mettre en oeuvre. N'est-ce pas introduire une certaine part de "subjectivisme" dans une démarche qui se veut "objective" ?

(1) Ordre des Experts Comptables et Comptables Agréés : Les entreprises en difficulté et les commissaires aux comptes. Bulletin d'information et de liaison du Conseil Régional (Paris), n° 329, juillet-août 1976, p. 19.

2°/ LES INDICES DE SITUATIONS DIFFICILES POTENTIELLES OU EFFECTIVES DE L'ACCOUNTANTS INTERNATIONAL STUDY GROUP (1)

L'AISG définit deux groupes d'indices (ou d'indicateurs de défaillance).

- a - Les indices de difficultés de trésorerie (2)

1°/ Relations avec les fournisseurs

L'entreprise connaît des difficultés de trésorerie lorsqu'elle ne peut profiter de l'escompte de règlement accordé par les fournisseurs, qu'elle doit régler des intérêts de retard, que les apprisionnements sont interrompus pour défaut de paiement, que les livraisons se font contre remboursement.

L'expérience montre que des informations de ce type circulent souvent dans les entreprises. Le problème, pour un comité d'entreprise, est donc de les centraliser systématiquement.

2°/ Taux de rotation des stocks et des créances clients inférieur à la norme sectorielle.

3°/ Financement des investissements par les dettes d'exploitation (les problèmes de fonds de roulement seront étudiés au chapitre III)

4°/ Nantissement du fonds de commerce (3), du matériel et outillage (4). Prises d'hypothèques sur les immeubles

5°/ Nécessité de pratiquer des marges inférieures à la norme sectorielle.

6°/ Pertes d'exploitation répétées.

7°/ Aggravation du ratio Dettes/Capitaux propres et excédent des dettes sur l'actif net.

(1) cf Revue Française de Comptabilité, n° 64, août-septembre 1976, p. 391 et 392.

(2) Seuls ceux qui nous semblent importants et sont transposables en France ont été repris ici.

(3) Loi du 17 mars 1909.

(4) Loi du 18 janvier 1951.

- b - Les indices de difficultés dans la gestion de l'entreprise

1° / Difficultés au niveau de la direction : un ou plusieurs dirigeants ont quitté l'entreprise sans que leur succession ait été préparée.

2° / Difficultés au niveau des ventes :

- la concurrence s'est accrue dans de fortes proportions : perte d'une position de monopole, brevet qui tombe dans le domaine public, etc...

- un contrat de vente important n'est pas renouvelé,
- apparition de produits substituables à ceux de l'entreprise, fortement concurrentiels,
- faillite d'un gros client

3° / Difficultés relatives à la production :

- faillite d'un fournisseur important,
- fermeture des ateliers en raison d'une grève prolongée,
- le respect de nouvelles règles relatives à la sécurité ou à la protection de l'environnement compromet gravement la rentabilité de l'entreprise,
- le coût d'une nouvelle installation dépasse anormalement le budget initial (ce type d'information est rarement diffusé à l'heure actuelle).

4° / Difficultés exceptionnelles dues à une catastrophe entraînant des pertes (y compris les pertes d'exploitation) pour lesquelles l'entreprise n'est pas assurée : incendie, inondation, tremblement de terre, etc... (1)

Cette liste d'indices n'est sans doute pas complète. D'autre part, l'AISG ne précise pas si une procédure d'alerte doit être déclenchée lorsqu'un seul ou plusieurs de ces éléments sont réunis. A notre avis, ces indices ne constituent qu'une "check-list" permettant de faire un inventaire des informations qui circulent souvent de façon officieuse dans l'entreprise et d'examiner leur convergence qui confirmerait une situation menaçante pour l'emploi.

(1) Voir à ce sujet : FIZELLIER (André) : Le Risk-management. Cahiers de droit de l'entreprise, n° 2, 1976, 39 p.

Nous allons voir maintenant qu'un autre groupe de recherche, dirigé par M. Alain Chevalier, reprend une méthode assez semblable.

3°/ LE "BILAN SOCIAL" DE M. CHEVALIER

Nous avons déjà eu l'occasion de dire (1) que les ambitions de M. Chevalier sont beaucoup plus vastes que les nôtres puisqu'il cherche à faire une analyse sociale globale de l'entreprise. De nombreux aspects de cette politique sociale n'étant pas quantifiables, le "bilan social" de M. Chevalier prend la forme d'une liste de questions, regroupées par rubriques constituant une nomenclature et non une comptabilité sociale.

Nous ne nous intéresserons, dans ce travail, qu'à la partie relative à l'attitude des entreprises à l'égard de l'emploi. C'est important car, "quand les affaires vont mal ou qu'il faut obtenir une rentabilité meilleure, il est évidemment plus facile pour un organisateur de concevoir un dégraissage des structures que le maintien de l'emploi". (2) Contrairement aux études précédentes, ce n'est pas la défaillance de l'entreprise, que l'on cherche à prévoir mais plutôt son attitude envers le personnel. Jusqu'où est-elle prête à faire des sacrifices pour conserver tout son personnel ? Deux séries de questions doivent permettre de cerner ce problème.

- a - L'activité de l'entreprise et les niveaux de l'emploi

1°/ "Quelle conception l'entreprise se fait-elle de l'emploi ? Considère-t-elle qu'il est un moyen de son activité, un but ? Considère-t-elle que l'emploi de la main d'oeuvre est moins important, plus important que l'emploi de capital fixe ? Considère-t-elle que le niveau de l'emploi dans ses murs relève de sa seule responsabilité ? ou bien qu'il concerne également les collectivités locales, les pouvoirs publics, nationaux ou régionaux ? "

2°/ "Quelle place est-il fait à l'emploi dans les choix de développement de l'entreprise ? Comment l'emploi est-il pris en compte dans ses calculs d'investissement, de croissance, d'implantation ? "

3°/ "Quelles sont les positions de l'entreprise concernant la relation de l'emploi à l'activité ? Se caractérise-t-elle par le main-

(1) cf chapitre I, section 2, 3°/, p. 70

(2) CHEVALIER : Op. cit. p. 145.

tien de la durée du travail et une fluctuation des effectifs selon les variations de la production, ou bien par un maintien des effectifs et une fluctuation de la durée du travail ? L'entreprise considère-t-elle qu'elle doit jouer un rôle de créateur d'emploi et fixateur de main d'oeuvre ou, au contraire, qu'il doit exister une capacité d'emploi préalable à son implantation dans une région déterminée ?"

4°/ "Quelle est la situation de l'entreprise en ce qui concerne le niveau d'emploi dans les régions où elle est implantée ? Marginale, mineure, importante, déterminante ? Quelles actions entreprend-elle auprès des autres entreprises pour coordonner le maintien ou le développement du niveau de l'emploi, compte tenu des variations d'activité de chacune ? Les partenaires sociaux sont-ils invités à participer à ces actions de recherches ?" (1)

- b - La vie de l'entreprise et la structure de l'emploi

1°/ "Comment l'entreprise se situe-t-elle par rapport au marché du travail ? Cherche-t-elle exclusivement des collaborateurs répondant à ses besoins du moment, ou lui arrive-t-il d'embaucher des collaborateurs qui ne répondent pas aux exigences des postes à pourvoir ? Pratique-t-elle une politique d'embauche avec formation à l'intérieur de ses murs ? Cet investissement en qualification du personnel est-il réalisé par les dirigeants seulement, les cadres, ou bien également des ouvriers, des employés ? L'entreprise est-elle en relation avec les écoles, l'université, d'autres organismes pour mettre au point sa politique de l'emploi ?"

2°/ "Quelles sont les conceptions, quelle est l'attitude de l'entreprise à l'égard des catégories de travailleurs les plus défavorisés ? Quelle est la proportion de jeunes (premiers emplois), de femmes, de personnes peu disponibles, d'étrangers, d'handicapés physiques, d'handicapés sociaux, etc... dans son personnel ? Ces catégories de personnel ont-elles le même traitement, les mêmes conditions de travail, les mêmes chances de promotion et d'enrichissement personnel dans leur travail que les autres ?"

3°/ "Quelles actions l'entreprise mène-t-elle auprès des

(1) CHEVALIER : Op. cit. p. 145 et 146.

autres entreprises de la profession, de la région, auprès des pouvoirs publics, pour réaliser une meilleure orientation de la qualification et de la disponibilité de la main d'oeuvre ? Diffuse-t-elle des projets d'emploi, des plans à moyen terme susceptibles de contribuer à une meilleure orientation de la formation professionnelle ? Prend-elle d'autres mesures dans ce sens ? " (1)

Cette longue liste de questions correspond à une conception totalement différente de celle de la commission Sudreau. Contrairement aux critères objectifs définis par cette dernière, nous nous trouvons en présence de questions suffisamment générales pour que les réponses puissent être évasives. Nous pensons qu'elles ne peuvent être utiles que si la direction de l'entreprise est d'avance décidée à "jouer honnêtement le jeu", ce qui n'est pas évident. Deux exemples suffiront à montrer le bien-fondé de nos doutes.

1°/ A la question : quelle place est-il fait à l'emploi dans les choix de développement de l'entreprise ? - la direction peut toujours répondre que c'est une place de choix ! Ceci n'aurait rien de surprenant de la part de certaines entreprises quand on connaît la réticence avec laquelle des sociétés anonymes communiquent leurs comptes (alors qu'ils sont à la disposition du public au greffe du tribunal de commerce !) et les résistances auxquelles se heurte la Commission des Opérations de Bourse chaque fois qu'elle demande la publication de nouvelles informations.

2°/ A la question : quelles actions entreprend-elle (l'entreprise) auprès des autres entreprises pour coordonner le maintien ou le niveau de l'emploi ? - les dirigeants peuvent répondre que, très préoccupés par ce problème, ils multiplient les contacts personnels pour rechercher la meilleure solution. Une telle réponse n'est évidemment pas suffisante.

Ces deux exemples montrent qu'en matière d'information, on ne peut pas se contenter de déclarations généreuses. Comme l'information comptable, l'information sociale doit être précise, normalisée et vérifiable. En cas de contestation il faut pouvoir arbitrer. C'est le rôle du "social audit". Le travail du groupe dirigé

(1) CHEVALIER : Op. cit. p. 146 et 147.

par M. Chevalier a le mérite de définir un cadre précis mais il faudra le compléter par un ensemble de documents normalisés qui confirmeront clairement (ou infirmeront ?) les déclarations des dirigeants d'entreprises. Il n'est pas possible, dans l'actuel climat de méfiance, de se passer d'informations quantitatives et d'éviter des questions du type combien ? combien de fois ? C'est la seule façon de battre en brèche un abusif secret des affaires.

CONCLUSION

L'analyse extra-comptable du risque de défaillance de l'entreprise peut apparaître comme étant décevante car elle n'aboutit pas à un "truc" infallible. Elle est certes perfectible (la typologie des faillites pourrait être faite selon la technique des analyses multi-critères) mais même sous sa forme actuelle, elle nous paraît importante pour deux types de raisons :

1°/ La cosurveillance ne peut être, sous peine d'être un échec, une réforme octroyée. Il ne faut pas que "la base reste amorphe, attentiste et plutôt désapprobatrice devant une agitation qui la dérange, parce que n'importe quelle innovation ajoute des gênes nouvelles aux anciennes, sans qu'il soit admis que cet inconvénient est le prix immédiat d'un mieux futur". (1) L'approche que nous avons décrite ici constitue plus le prétexte d'une réflexion qu'une réforme en soi. C'est une démarche pédagogique qui devrait permettre de modifier petit à petit les attitudes. Ce que nous ne voulons pas, c'est "envoyer des Napoléon là où on attend des Socrate, pour la mise en valeur des ressources humaines" (2) et pour que l'avenir de l'entreprise soit également pensé en fonction de l'intérêt des travailleurs.

2°/ Contrairement aux méthodes comptables que nous étudierons dans le chapitre III, l'analyse extra-comptable du risque de défaillance débouche sur une vision à plus long terme des avènements possibles de l'entreprise. Cet aspect de la question est essentiel car plus le risque apparaît comme étant lointain, plus il est possible de préparer une évolution et d'y associer efficacement l'ensemble des salariés. Ceci constitue une contrainte supplémentaire pour le chef d'entreprise mais nous pensons que c'est une contrainte salutaire. De même que la planification sert plus à se préparer au changement qu'à faire des prophéties, ce type de débat avec un comité d'entreprise prépare aussi l'ensemble du personnel à une évolution permanente qui ne soit pas subie et qui est une des conditions de la survie de l'entreprise.

(1) BLOCH-LAINE (François) et RILEY (Charles) : La réforme de l'entreprise : d'en haut ou d'en bas ? Le Monde, 26 octobre 1976, p. 22.

(2) Ibid.

"La seule chance que certains fassent des prévisions justes est la multiplicité des opinions contradictoires".

(J. KLATZMAN)

CHAPITRE III

ANALYSE COMPTABLE DU RISQUE DE DÉFAILLANCE

Section 1 : Approche analytique du risque de défaillance

Section 2 : Approche synthétique

INTRODUCTION

Les comités d'entreprises reçoivent des informations d'ordre comptable relativement importantes (ce qui ne signifie pas suffisantes) dans les sociétés anonymes (1). Ils peuvent se faire assister d'un expert comptable et convoquer le commissaire aux comptes. Mais ce droit à l'information dont bénéficient les travailleurs n'a de sens que si l'information reçue est structurée en fonction d'un ou plusieurs objectifs clairement définis correspondant aux besoins des bénéficiaires, que si les récepteurs de l'information ont la capacité de l'interpréter. Or la sous-utilisation de l'information comptable est un phénomène vérifiable dans presque tous les comités d'entreprises. Pratiquement, le seul point qui soit examiné régulièrement est la grille des salaires. Ceci ne doit pas, à notre avis, masquer un autre problème qui est celui de la viabilité de l'entreprise, gage d'une sécurité de l'emploi. C'est autour de ce dernier point que nous allons essayer de structurer l'information comptable.

Dans une première section, nous allons voir comment on peut, à partir des comptes, calculer un certain nombre de ratios significatifs afin de les interpréter.

Dans une seconde section, nous rechercherons des méthodes aboutissant à un indicateur synthétique de défaillance qui simplifierait beaucoup les problèmes d'interprétation.

(1) cf : JO : Comités d'entreprises et délégués du personnel, n° 1183, 1972, p. 6 à 8 ainsi que notre chapitre I, section 2, § 1, 2°/, p. 57

Section 1

APPROCHE ANALYTIQUE

§ 1 - Le risque de défaillance et le fonds de roulement

§ 2 - L'appréciation du risque à partir de batteries de ratios

Section 1

APPROCHE ANALYTIQUE DU RISQUE DE DEFAILLANCE A
PARTIR DE L'ETUDE DES COMPTES

Toutes ces études présentent un certain nombre de points communs.

1°/ Elles font appel aux ratios. Autrement dit, on suppose "qu'un rapprochement entre deux données chiffrées (comptables) est apte à rendre compte de la situation d'une entreprise sous l'un ou l'autre de ses aspects." (1) Le fait de faire le quotient des deux grandeurs retenues permet de neutraliser l'incidence de la taille de l'entreprise.

2°/ Elles laissent une liberté très grande à l'analyste qui pourra faire appel à son expérience pour interpréter ces ratios. Notamment, il pourra les situer dans leur cadre en faisant appel à :

- des comparaisons dans le temps en examinant l'évolution du ou des ratios retenus pour une même entreprise.
- des comparaisons dans l'espace en comparant les ratios de l'entreprise étudiée avec ceux des entreprises du même secteur (2).
- en intégrant (souvent de façon intuitive) des données extra-comptables telles que des données conjoncturelles.
- en faisant une synthèse des informations fournies par les différents ratios qui fera intervenir (généralement de façon non explicite) une hiérarchisation, une pondération de ces ratios.

Cette liberté d'interprétation a ses qualités et ses faiblesses :

- elle permet de s'adapter aussi intelligemment que possible à toutes les situations particulières.
- mais, en revanche, le raisonnement de l'analyste est rarement connu dans les détails. Sa réputation et son flair sont ses principaux

(1) Banque de France : Les ratios. Note d'information n° 24, juillet 1974, p. 2.

(2) Ceci est facilité en France par la publication de normes sectorielles notamment par la Centrale des Bilans de la Banque de France. (39, rue Croix des Petits Champs - Paris 1er)

arguments (1).

Nous allons, dans la suite de cette section, étudier deux approches analytiques permettant d'apprécier le risque de défaillance :

- l'étude du fonds de roulement
- les méthodes faisant appel à plusieurs ratios. (2)

(1) Il faudrait signaler une faiblesse supplémentaire : l'absence de normalisation du vocabulaire en matière de ratios. Par souci de clarté, nous retiendrons donc les définitions de la Banque de France données dans :

- Les ratios, Note d'information n° 24, juillet 1974, 23 p.
- Centrale des bilans, Notes méthodologiques n° 1 à 6, avril 1975.

(2) Nous laisserons de côté toute critique relative à la déformation des comptes due à l'inflation. Voir à ce sujet : BURLAUD (Alain) : Comptabilité et inflation. Thèse, Paris, 1976.

§ 1 - LE RISQUE DE DEFAILLANCE ET LE FONDS DE ROULEMENT

L'idée que le fonds de roulement est un bon indicateur du risque de défaillance de l'entreprise est déjà ancienne. On suppose qu'il n'y a de véritable difficulté qu'en cas d'insuffisance de trésorerie. Or la comparaison de l'actif circulant avec le passif circulant donne, à court terme, une bonne idée de la solvabilité de l'entreprise.

En effet, on peut assimiler l'actif circulant à une offre de monnaie à une échéance égale, au plus, au taux de rotation du stock (1). Mais si l'entreprise peut "offrir" cette quantité de monnaie, elle devra, par ailleurs, répondre à une demande de monnaie égale au passif circulant. Pour que l'entreprise ne connaisse pas de difficultés, il faut, qu'à chaque instant, l'offre couvre la demande. Autrement dit, il faut qu'à un rythme égal l'un "produise" de l'argent liquide alors que les dettes deviennent exigibles. Il s'agit donc de deux flux qui doivent s'équilibrer. Une image, empruntée à la physique, montrera bien ce dont il s'agit. Pour obtenir un certain débit ("production" d'argent liquide) on peut soit utiliser une canalisation de grand diamètre dans laquelle le liquide circule lentement (actifs d'exploitation à faible taux de rotation mais représentant des sommes élevées), soit préférer des conduites de faible diamètre dans lesquelles le liquide circule sous forte pression (actifs d'exploitation moins importants mais à taux de rotation rapide). Le même raisonnement s'applique bien sûr au passif circulant.

Si les taux de rotation sont identiques, il faut que l'actif circulant soit au moins égal au passif circulant (2). Mais comparer le diamètre des canalisations d'arrivée et de départ (le montant des actifs et passifs circulants) ne suffit pas. Il faut également tenir compte

(1) Le stock est en effet, l'élément le moins "liquide" de l'actif circulant.

(2) Nous incluons bien entendu dans le passif circulant la fraction des dettes à long terme dont l'échéance devient inférieure à un an ainsi que les provisions pour pertes et charges correspondant à des dettes à court terme. Le stock-outil peut être exclu des actifs circulants lorsqu'il est possible de le définir avec une précision suffisante.

des vitesses de circulation, chose que de nombreux ouvrages omettent encore de signaler.

L'hypothèse de taux de rotation identiques est toutefois couramment retenue. En effet, les taux de rotation des créances clients et du crédit fournisseur sont généralement sensiblement égaux puisqu'ils sont déterminés par les usages de la branche (le maximum est habituellement inférieur à 90 jours fin de mois). Le taux de rotation des stocks est, par contre, extrêmement variable tout en étant, généralement, beaucoup plus long. Mais comme la pratique de l'escompte permet de réaliser rapidement les créances clients, on obtient un "taux de rotation moyen pondéré" de l'actif circulant qui peut être égal au crédit moyen accordé par les fournisseurs. C'est la raison pour laquelle de nombreux auteurs affirment que le fonds de roulement net doit être positif ou, que le ratio de liquidité générale (actif circulant/dettes à court terme) doit être supérieur à 1. (1)

Nous pensons que cette approche du fonds de roulement "par le bas du bilan" est mieux appropriée à notre étude que la définition "par le haut du bilan" qui ne permet pas d'évaluer le montant du fonds de roulement net en fonction des différents taux de rotation (2). D'autre part, elle ne permet pas de comparer fonds de roulement et besoin en fonds de roulement (3).

Quel peut être l'apport du fonds de roulement à une étude du risque de défaillance de l'entreprise ? Bien souvent, une détérioration du ratio de fonds de roulement (ou ratio de liquidité générale) constitue un indice de difficultés de trésorerie. Lorsque les ventes diminuent, dans un premier temps, la production continue généralement au rythme antérieur. On observe donc un accroissement du stock et une diminution du compte client. Les deux mouvements ne se com-

(1) La meilleure preuve en est que "la possession par l'entreprise d'un fonds de roulement est la condition sine qua non de son accès au crédit bancaire à court terme." (Lassègue P. : Gestion de l'entreprise et comptabilité. Dalloz, 1975, p. 307).

(2) Au sujet du risque de ralentissement de la rotation des actifs ou de la perte d'actifs réalisables, cf Lassègue P. : Op. cit. p. 306 et 307.

(3) Cette notion est particulièrement bien développée dans Meunier, Barolet et Boulmer : La trésorerie des entreprises. Dunod, 1974, 178 p.

pensent pas car chaque unité supplémentaire est comptabilisée pour son coût de production alors qu'une unité supplémentaire vendue entre dans le compte client pour son prix de vente, normalement supérieur. La chute des ventes provoque donc une contradiction des actifs circulants. Du fait de l'existence de charges fixes, les dépenses diminuent moins que proportionnellement à l'activité. Il faut donc intensifier le recours à l'escompte pour y faire face d'où une nouvelle diminution des actifs circulants, donc du ratio de fonds de roulement.

Ces "impressions qualitatives" sont confirmées par une étude de M. Altman⁽¹⁾ qui compare les comptes d'un échantillon d'entreprises "normales" avec ceux d'entreprises ayant fait faillite.

Les entreprises "normales" avaient un ratio de fonds de roulement égal à 3. (2)

Dans le groupe des entreprises ayant fait faillite, les moyennes ont évolué de la façon suivante :

| | |
|---------------------------|-------|
| 5 ans avant la faillite : | 1, 80 |
| 4 " " " " : | 1, 87 |
| 3 " " " " : | 1, 62 |
| 2 " " " " : | 1, 31 |
| 1 " " " " : | 1, 33 |

Une chute du ratio de fonds de roulement peut, bien sûr, avoir d'autres causes qu'une détérioration de la situation de l'entreprise (par exemple une forte croissance qui entraîne un décalage dû à l'augmentation immédiate des charges et à l'augmentation différée

(1) ALTMAN (E.) : The prediction of corporate bankruptcy : a discriminant analysis. Thèse, University of California, 1967, p. 84 et 96.

(2) La structure du bilan des entreprises américaines est différente de la notre du fait de l'absence d'escompte. Pour la France, la valeur moyenne du fonds de roulement par secteur, par dimension d'entreprise et en fonction d'autres critères encore est donnée par une étude de la CNME (CNME : Quel est le fonds de roulement des entreprises ? Bulletin d'information économique n° 61, fascicule II B, 4ème trimestre 1973, 41 p.). Ces renseignements ne sont pas fournis par la Centrale des Bilans de la Banque de France.

des actifs circulants correspondants, tels les stocks de produits finis) mais les chiffres fournis par M. Altman n'en montrent pas moins l'intérêt qu'il y a à utiliser le fonds de roulement comme indicateur d'alerte. (1)

En conclusion, soulignons que les membres du comité d'entreprise sont particulièrement bien placés pour bien interpréter un ratio de fonds de roulement ou son évolution puisqu'ils ont des informations qualitatives sur les stocks et sur le niveau d'activité de l'entreprise (fluctuations saisonnières, politique de développement, nouveaux produits, etc...). Cette analyse peut utilement être complétée "de l'extérieur" par l'explication des variations du fonds de roulement grâce au tableau des ressources et des emplois. (2) Elle est cependant insuffisante et doit être suivie d'une étude de l'ensemble des comptes de l'entreprise.

(1) Cet indicateur a presque une existence légale comme le montre un arrêt récent de la Cour de Paris du 5 mars 1975 :

"En procédant à d'importantes immobilisations, bien que dépourvu de fonds appropriés, à l'aide de crédits à court terme dont il disposait, le débiteur a créé, de façon irréversible, une pénurie de fonds de roulement provoquant un état permanent de crise financière, s'exposant, lors de la moindre baisse d'activité ou de la moindre restriction de crédit, à ne pouvoir faire face au passif exigible à l'aide de l'actif disponible..." (Cité par M. PAILLUSSEAU : Qu'est-ce qu'une entreprise en difficulté ? Revue française de comptabilité n° 64, août-septembre 1976, p. 382.)

(2) Voir à ce sujet l'excellente publication de la Banque de France, Centrale des Bilans : Le tableau des ressources et des emplois. Note méthodologique n° 2, avril 1975, 29 p.

§ 2 - L'APPRECIATION DU RISQUE DE DEFAILLANCE A PARTIR DE BATTERIES DE RATIOS

Cette approche procède de l'idée que les conclusions suggérées par un seul ratio ne sont pas suffisamment fiables pour être retenues. Il faut organiser un minimum de recoupements pour mieux argumenter le diagnostic porté sur l'entreprise.

1°/ LES BATTERIES DE RATIOS

On ne formalise pas en une équation l'importance relative qu'il faut accorder aux différents ratios, leur pondération. Il en résulte que chaque auteur possède pratiquement "sa recette" qu'il adapte à chaque cas particulier. "La plupart des analystes financiers admettent qu'il n'y a pas une batterie de ratios adaptée à l'étude de tous les types d'entreprises". (1) Mais on retrouve généralement parmi les ratios utilisés, sous des formes différentes, ceux qui expriment soit la liquidité du bas du bilan soit la rentabilité de l'entreprise. En combinant liquidité et rentabilité on trouve un bon indicateur de la solvabilité. A titre d'illustration, nous reproduisons ci-après en le commentant un tableau récapitulatif des différents ratios utilisés par les auteurs américains les plus connus, classés dans l'ordre chronologique (2).

(1) GRU (Larry, George) : Financial ratio, multiple discriminant analysis and the prediction of small corporate failure. Thèse, University of Minnesota, 1973, p. 3.

(2) ALTMAN (Edward, Ira) : Op. cit. p. 20 et 21.

| Auteur ----- | Ratios retenus comme ----- indicateurs de défaillance ----- |
|-------------------|---|
| HICKMAN | Evolution du ratio de fonds de roulement Evolution de la rentabilité de l'entreprise (sans indication de la façon dont elle est mesurée) |
| FISHER | Variations du bénéfice après impôt Valeur liquidative de l'actif net/Dette totale |
| MOORE et ATKINSON | Ratio de fonds de roulement Actif circulant/Actif total (le problème du stock-outil n'est pas évoqué) Bénéfice net (sans doute après impôt) /Situation nette Situation nette/Dette totale (précisons que la situation nette inclut les provisions pour pertes et charges ayant le caractère de réserves) |
| JACKENDORF | Ratio de fonds de roulement Actif circulant/Actif total Situation nette/Dette totale Bénéfice net/Ventes |
| WOJINLOWER | Ratio de fonds de roulement Actif circulant/Actif total Situation nette/Dette totale |
| HORRIGAN | Actif circulant/Ventes Situation nette/Dette totale Ventes/Situation nette Résultat d'exploitation moins I. S. /Ventes |

| <u>Auteur</u> | <u>Ratios retenus comme indicateurs de défaillance</u> |
|------------------|---|
| WINAKOR et SMITH | Actif circulant/Actif total Situation nette/Dette totale Situation nette/Valeurs immobilisées (ratio qui exprime le fonds de roulement propre) |
| FITZPATRICK | Situation nette/Dette totale Bénéfice net/Situation nette |
| MERVIN | Ratio de fonds de roulement Actif circulant/Actif total Situation nette/Dette totale |
| TAMARI | Situation nette plus compte courant des associés/Capital social Evolution de la rentabilité Ratio de fonds de roulement |
| BEAVER | Capacité d'autofinancement/Dette totale Bénéfice net/Actif total Dette totale/Actif total Ratio de fonds de roulement Actif circulant/Actif total |

L'analyse de ce tableau montre que les critères les plus fréquemment retenus sont :

- 1- Le ratio de fonds de roulement, cité par huit auteurs sur douze.
- 2- Le ratio "Situation nette/Dette totale", cité par sept auteurs.

C'est également une approche très classique puisque c'est la valeur minimum que peut prendre ce ratio qui détermine le plafond d'endettement que les banquiers fixent pour chaque entreprise. Bien qu'il n'existe à cet égard aucune disposition légale en France, on observe

pratiquement la règle selon laquelle l'endettement à long et moyen terme ne doit pas dépasser les capitaux propres. De plus, la Banque de France exige, en principe, que les capitaux propres soient au moins égaux à 10 % de l'ensemble des crédits bancaires à court terme dont elle bénéficie. (1) (2)

3- Le ratio "Actif circulant / Actif total" est cité six fois. Il exprime le degré de liquidité de l'actif. Plus celui-ci est grand, plus le risque d'une insuffisance de trésorerie est faible.

4- Viennent ensuite trois ratios qui ne sont cités que deux fois : Bénéfice net/Ventes, Bénéfice net/Situation nette et Evolution de la rentabilité (sans précision quant au ratio permettant de la mesurer). Ces trois ratios expriment sous des formes différentes les performances financières de l'entreprise.

5- Tous les autres ratios (ils sont au nombre de dix) ne sont cités que par un seul auteur.

En conclusion, on trouve une remarquable convergence des avis selon laquelle l'étude du risque de défaillance de l'entreprise peut se faire à partir de quatre indicateurs :

- 1- Le fonds de roulement.
- 2- La structure du passif et notamment l'importance relative des capitaux propres.
- 3- La structure de l'actif et notamment l'étude de son degré de liquidité.
- 4- La rentabilité.

Il y a certes des redondances si l'on retient ces quatre informations

(1) cf à ce sujet : DEPALLENS (Georges) : Gestion financière de l'entreprise. Sirey, 4ème édition, 1971, p. 171 et p. 201.

(2) Ce dernier point nécessiterait un changement dans la présentation des comptes. Les effets escomptés devraient apparaître au passif comme un crédit bancaire qui serait soldé par le compte "effets à recevoir" lors de l'échéance si le tiré honore sa signature. En cas d'incident de paiement, le crédit bancaire serait soldé par le crédit du compte "banque" puisque le risque de non-paiement n'est pas pris en charge par le banquier.

(le fonds de roulement est fonction de la structure de l'actif et du passif) ce qui explique que deux auteurs seulement les retiennent toutes (Moore et Atkinson d'une part et Jackendorf d'autre part).

Nos conclusions sont confirmées par M. MADER. "Les firmes insolvable se distinguent essentiellement par trois ratios plus faibles que la moyenne :

- Fonds de roulement net/Total de l'actif
- Actifs circulants/Dettes à court terme (1)
- Situation nette/Dettes totales" (2)

Les deux derniers ratios cités par M. Mader font partie de nos quatre ratios cités ci-dessus.

Enfin, à propos des ratios utilisés par M. Beaver, M. Mader apporte des précisions intéressantes (2). M. Beaver est le seul à utiliser le concept d'autofinancement, l'idée étant que la capacité d'autofinancement peut aussi être interprétée comme une capacité de remboursement. Dans l'étude qu'il effectua sur 79 entreprises ayant eu des difficultés (3), "les meilleurs résultats ont été obtenus par le ratio (capacité d') autofinancement/Dettes totales, qui classait correctement 87 % des entreprises un an avant l'apparition de leurs difficultés et 78 % cinq ans avant". (4) (5) Ce résultat, assez étonnant, mériterait d'être contrôlé avec d'autres échantillons. Mais il semble de toute façon satisfaisant puisque le Crédit National utilise un ratio relativement proche : Capacité d'autofinancement/Dettes à terme.

Nous allons voir maintenant dans quelle mesure on peut, en France, comparer ces ratios à une norme.

(1) C'est l'une des formes du ratio de fonds de roulement.

(2) MADER (François) : Les ratios et l'analyse du risque. Analyse financière, 2ème trimestre 1975, p. 10.

(3) Il n'est pas précisé de quelles difficultés il s'agit.

(4) MADER (F.) : Op. cit. p. 10.

(5) Ce classement portait en fait sur 158 firmes puisque chacune des 79 entreprises ayant eu des difficultés était couplée avec une entreprise saine du même secteur.

2°/ L'INTEGRATION DE NORMES SECTORIELLES DANS L'ANALYSE DU RISQUE DE DEFAILLANCE PAR DES BATTERIES DE RATIOS

Les normes sectorielles les plus complètes et les plus répandues en France sont celles de la Centrale des Bilans de la Banque de France (1). Elles traitent les comptes d'environ vingt mille entreprises réparties en 88 secteurs d'activité (2). A l'intérieur de chaque secteur, la Banque de France distingue des familles professionnelles. Ainsi, par exemple, le secteur n° 28 - construction automobile - est subdivisé en 7 familles professionnelles :

- 01 - Construction de véhicules automobiles
- 02 - Construction de carosseries, remorques et bennes
- 03 - Fabrication de pièces et équipements pour automobiles
- 04 - Réparation de véhicules automobiles, cycles et motocycles, démolition d'automobiles
- 05 - Fabrication de pièces et accessoires pour cycles et motocycles
- 06 - Fabrication de cycles et motocycles
- 62 - Activités multiples dans plusieurs secteurs (3)

A ce niveau de détail, déjà très satisfaisant, la Banque de France publie une distribution de la valeur de 18 ratios par déciles (4) (5). Nous ne retiendrons que ceux qui peuvent permettre de déceler des insuffisances pouvant entraîner la défaillance de l'entreprise en

(1) Les deux autres "centrales de bilans" les plus importantes sont celles de la Caisse des Dépôts et du Crédit National.

(2) cf annexe II p. 217 la liste de ces secteurs.

(3) L'existence de cette rubrique "divers" est l'une des limites de la méthode proposée. Malheureusement, les comptes publiés par les entreprises sont ceux de la personne morale sans que l'on puisse connaître la décomposition par type de produit.

(4) Lorsque le nombre d'entreprises dans une famille professionnelle est trop faible, les déciles sont remplacés par des quartiles ou, à la limite, par une simple valeur moyenne.

(5) cf la liste de ces ratios annexe II p. 214 et 215.

distinguait l'industrie du commerce.

- a - Ratios pouvant servir d'indicateurs de défaillance dans l'industrie

1 - Il convient tout d'abord de suivre le rendement des différents facteurs de production en analysant tant l'évolution que le niveau par rapport à la concurrence.

Le rendement du travail est mesuré par les deux ratios : Production/Effectif et Valeur ajoutée/Effectif. Le premier peut être artificiellement majoré si l'entreprise fait beaucoup appel à la sous-traitance. C'est pourquoi cette première information doit être recoupée avec celle fournie par le second ratio. Une baisse du rendement du travail ou un niveau insuffisant de ce rendement par rapport aux normes sectorielles constitue un premier indicateur d'alerte. Mais cette information devra être nuancée afin de prendre en compte la politique des salaires de l'entreprise. D'autre part, "ce rendement est dit "apparent", car il est également fonction de l'outil de production et on ne peut distinguer la partie revenant au travail de celle due à l'équipement". (1)

C'est pourquoi nous pensons devoir compléter l'étude des rendements par l'analyse du ratio : Valeur ajoutée/Immobilisations brutes d'exploitation. Un comité d'entreprise peut d'autant mieux interpréter cette donnée qu'il dispose d'informations techniques sur l'âge du matériel, son degré de vétusté et, éventuellement, son coût de remplacement.

2 - Les ratios de structure financière retenus constituent des indicateurs de "fragilité" reposant sur une analyse classique du fonds de roulement que nous avons déjà présentée.

Le fonds de roulement lui-même est appréhendé par le rapport : Capitaux permanents/Valeurs immobilisées nettes.

Le ratio : Fonds de roulement net/Actif circulant complète le précédent dans la mesure où il montre l'importance du fonds de roulement par rapport à l'actif circulant. Une information en valeur absolue serait insuffisante.

(1) Banque de France : Les ratios de la Centrale des Bilans. Note méthodologique n° 5, avril 1975, p. 8.

Enfin, le rapport "Capitaux propres/Capitaux permanents" qui est, en principe, compris entre 1 et 1/2 doit attirer l'attention lorsqu'il tend vers sa valeur inférieure. Cela signifie que l'entreprise a atteint le maximum de ses possibilités d'endettement à terme et que, par conséquent, elle ne peut compter que sur sa capacité d'auto-financement pour améliorer un fonds de roulement net qui deviendrait insuffisant.

3 - L'analyse de la rentabilité a un double intérêt :

- 1- une entreprise qui dégage un profit important peut mettre sa trésorerie à l'aise en s'abstenant de le distribuer,
- 2- la capacité d'endettement d'une entreprise rentable est supérieure puisqu'un prix de vente nettement supérieur à son prix de revient laisse régulièrement un excédent en caisse qui permet d'assurer le service de l'emprunt.

Le ratio Résultat brut d'exploitation après frais financiers/Ventes de biens et services exprime la marge économique dégagée par les opérations cycliques d'exploitation. "L'existence d'une marge substantielle est d'autant plus indispensable que l'entreprise appartient à un secteur dans lequel les équipements tiennent une place importante". (1)

Un rapport Résultat net avant impôt/Capitaux propres élevé permettra à l'entreprise de conserver une fraction plus importante de ses résultats et, d'autre part, de recourir plus facilement à une éventuelle augmentation de capital. Mais il perd souvent de sa signification du fait que les capitaux propres ne sont pas réévalués et que certaines filiales possèdent des capitaux propres anormalement faibles.

4 - Parmi les ratios de gestion calculés par la Banque de France, trois nous paraissent particulièrement utiles à l'analyse que nous menons :

Le ratio Dotations aux amortissements et aux provisions + résultat comptable/Dette financière à plus d'un an "traduit (...) la capacité d'endettement de l'entreprise ou, s'il est inversé, le délai

(1) Banque de France : Les ratios de la Centrale des Bilans. Op. cit. p. 17.

théorique de remboursement des dettes anciennes" (1).

Les deux ratios de crédit moyen client et fournisseur permettent d'apprécier la puissance de négociation de l'entreprise avec ses partenaires commerciaux et d'évaluer le besoin en fonds de roulement en cas de variation de l'activité. Un crédit client anormalement long (compte tenu des usages du secteur) peut signifier que les créances sont difficiles à recouvrer ou que les produits de l'entreprise, peu compétitifs, ne trouvent d'acquéreur que grâce à la longueur du crédit accordé. Un crédit fournisseur trop court peut traduire une méfiance vis-à-vis de l'entreprise.

Tous ces ratios qui peuvent aider à déceler une défaillance dans l'industrie ne peuvent être utilisés par les entreprises commerciales. Nous allons étudier maintenant quels sont les aménagements nécessaires à cette transposition.

- b - Ratios pouvant servir d'indicateurs de défaillance dans le commerce

1 - Les caractéristiques économiques d'une entreprise commerciale sont fondamentalement différentes. La notion de marge qui est sans grande signification dans le cas d'une entreprise industrielle devient ici un des indicateurs les plus importants. Trois ratios seront examinés.

Le ratio Marge sur prix d'achat des marchandises vendues / Ventes de biens et services permet d'effectuer un calcul approximatif du point mort. On peut, dans une entreprise commerciale, faire l'hypothèse que toutes les charges sont fixes sauf les achats. En principe, les commissions des représentants et autres frais proportionnels ne représentent qu'une faible fraction des charges.

Les deux ratios Ventes de biens et services / Effectifs et Marge sur prix d'achat des marchandises vendues / Effectifs sont deux excellents indicateurs d'efficacité.

2 et 3 - Les ratios de structure financière et de rentabilité sont les mêmes que ceux utilisés dans l'industrie.

4 - Parmi les ratios de gestion, en plus de ceux utilisés

(1) Banque de France : Les ratios de la Centrale des Bilans. Op. cit. p. 23.

dans l'industrie, il faut ajouter le ratio de rotation des stocks. Il était moins significatif précédemment car le stock comprenait des matières premières, des en-cours et des produits finis. Par contre, dans les entreprises commerciales, le stock est homogène puisqu'il n'inclut que des marchandises.

En conclusion, il convient de souligner que l'ensemble de ces ratios, utilisés dans une optique d'indicateurs de défaillance, servent plus à poser des questions, à analyser les écarts par rapport aux normes professionnelles, qu'à apporter des réponses définitives. C'est en cherchant la réponse à toutes ces questions que le comité d'entreprise trouve l'occasion d'organiser et de relier entre elles toutes les informations parcellaires, tous les "bruits" véhiculés par le personnel de l'entreprise. Ce travail de recoupement fera émerger les plus importantes et permettra d'aboutir à une opinion bien étayée sur les chances de survie de l'entreprise. Toutefois, ce travail qui exige beaucoup de finesse, peut rebuter un certain nombre de comités d'entreprise, même lorsqu'ils sont assistés par un expert comptable (1). Enfin, sur le plan théorique, cette approche ratio par ratio (ou analyse unidimensionnelle) présente une grave faiblesse : elle repose sur l'hypothèse de base (non vérifiée) que les ratios sont indépendants.

Nous allons donc rechercher un outil à la fois plus satisfaisant sur le plan théorique (tenant compte des interrelations entre ratios) et plus facile à mettre en oeuvre pour un comité d'entreprise.

(1) M. Michel COUETOUX dans une communication faite au "Mercredi de la Comptabilité" du 12 février 1975 précise que seulement 50 % environ des entreprises de plus de 50 salariés ont un comité d'entreprise et que 9 % de ces comités se faisaient assister d'un expert comptable. Ces chiffres résultent d'une enquête de 1972 et n'ont sans doute pas évolué depuis de façon radicale.

Voir également sur ce point le chapitre I, section 2, § 1, 2^o/, p. 62

Section 2

APPROCHE SYNTHETIQUE

- § 1 - Les méthodes empiriques
- § 2 - L'indicateur synthétique de M. Altman pour l'industrie
- § 3 - Les indicateurs synthétiques adaptés aux entreprises petites et moyennes
- § 4 - La prise en compte du crédit-bail dans les indicateurs de défaillance synthétiques

Section 2

APPROCHE SYNTHETIQUE DU RISQUE DE DEFAILLANCE A
PARTIR DE L'ETUDE DES COMPTES : LE RECOURS A UN
INDICATEUR UNIQUE

Il est plus facile de "laisser tomber un verdict" à partir d'une note globale plutôt que d'essayer de se faire une opinion à travers un grand nombre d'informations qui, dans leur détail, peuvent être parfois contradictoires. (1) Autrement dit, on cherche à éliminer tout subjectivisme dans le diagnostic ou, plus exactement, à obliger le décideur à expliciter ses préférences.

Nous verrons dans un premier paragraphe quelques méthodes synthétiques relativement intuitives puis, dans les deux paragraphes suivants, deux modèles plus élaborés faisant appel aux techniques de l'analyse discriminante. Toutes les méthodes présentées dans cette section ont en commun de correspondre à une analyse multidimensionnelle du risque de défaillance alors que la section précédente ne présentait qu'une analyse unidimensionnelle (ou ratio par ratio) de ce risque.

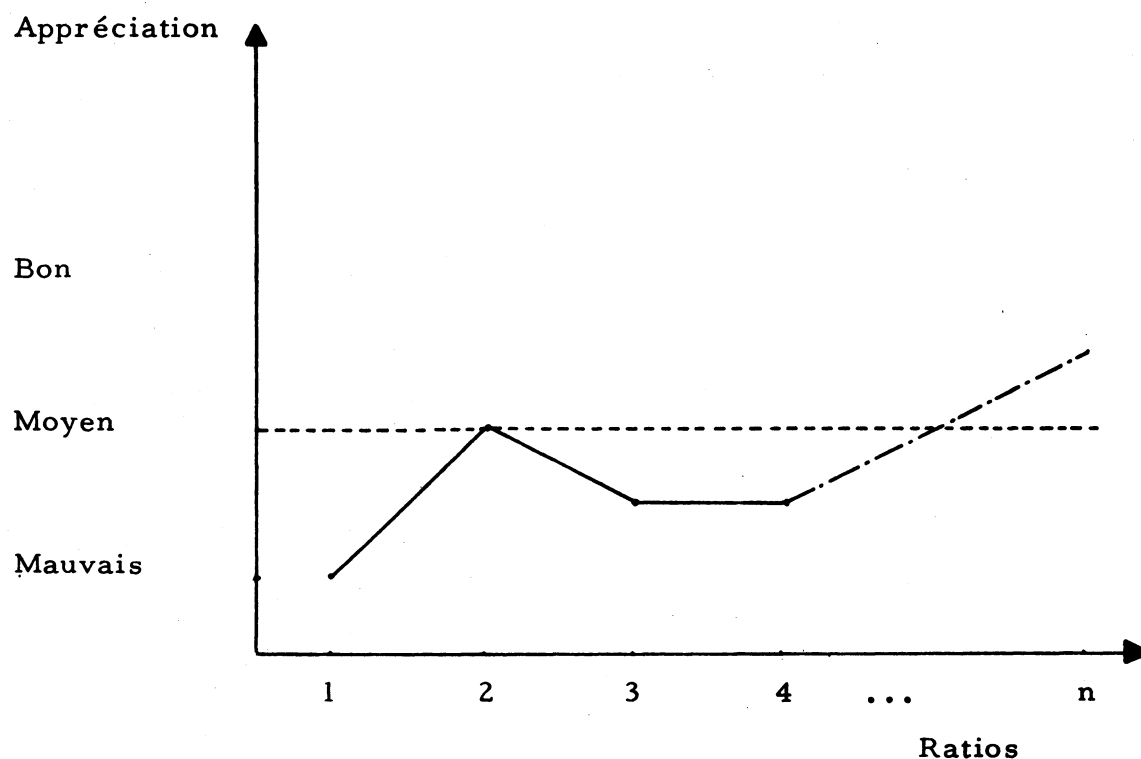
(1) Ceci illustre bien la méthode utilisée par les enseignants pour décider de l'aptitude d'un élève à passer dans la classe supérieure. Au-delà d'un ensemble de notes traduisant des aptitudes ou des connaissances inégales, le principal instrument de décision est la moyenne générale qui constitue bien un indicateur synthétique. Bien sûr, il n'est pas interdit (sauf dans un concours) d'en atténuer la rigueur par des considérations qualitatives.

§ 1 - LES METHODES EMPIRIQUES DE RECHERCHE D'UNE INFORMATION SYNTHETIQUE

Ces méthodes ressemblent plus à des recettes élaborées et modifiées de façon purement expérimentale. En allant du moins vers le plus élaboré, nous présenterons deux méthodes, bien qu'il en existe un très grand nombre. Ce sont plutôt deux exemples.

1°/ LA METHODE DU PROFIL (1)

Soient n ratios significatifs de la santé de l'entreprise. Pour chacun de ces ratios, on porte une appréciation de type mauvais - moyen - bon en tenant compte, bien sûr, des normes sectorielles et de la situation économique du moment. Les résultats de cette analyse sont ensuite reportés sur un graphique tel, par exemple celui représenté ci-dessous. (2)



(1) cf à ce sujet : DAUDE (B.) : La centrale des ratios. Le Management, décembre 1972, p. 70 et suite.

(2) Il existe d'autres représentations graphiques. Cf : LASSEGUE (P.): Gestion de l'entreprise et comptabilité. Dalloz, 7ème édition, 1975, p. 207.

et Banque de France : Note méthodologique n° 6, Op. cit. p. 22 et 23.

Lorsque la ligne reliant les points représentatifs de la valeur de chaque ratio se trouve essentiellement au-dessous ou au-dessus de la ligne en pointillés correspondant à une situation moyenne, le graphique permet de visualiser une situation faible ou solide. Par contre, lorsque le "profil" de l'entreprise coupe constamment la ligne médiane, il est plus difficile de se prononcer. Or ce sont ces dernières entreprises qui sont les plus intéressantes. Leur situation n'étant pas très nette, elles méritent la plus grande surveillance.

2°/ L'INDICE UNIQUE DE SANTE : LA METHODE DES "CREDIT-MEN" (1)

La méthode des crédit-men est le plus connu de ces indices synthétiques. (2) Son originalité réside dans le fait qu'elle intègre des éléments extra-comptables :

- le facteur personnel qui permet de tenir compte des aptitudes, de la compétence et de la moralité des dirigeants
- le facteur économique par lequel on essaie de prendre en compte une appréciation de la conjoncture (aussi bien au niveau du pays qu'au niveau de la branche).

La pondération des différents facteurs se fait de la façon suivante :

| | Importance relative |
|--|---------------------|
| Facteur personnel | 40 % |
| Facteur économique | 20 % |
| Facteur "situation financière de l'entreprise" | 40 % |
| | <hr/> |
| | 100 % |

La situation financière de l'entreprise est évaluée grâce à un ratio de synthèse "composé par 5 ratios auxquels on donne une importance relative fixée par les associations de crédit-men". (3)
La composition de ce ratio de synthèse est la suivante : (4)

(1) Il existe de nombreuses variantes d'indice unique de santé. Signalons notamment un indice mis au point par la firme VALISERE en 1965, présenté par DAUDE (B.) : La centrale des ratios. Op. cit. p. 69 et suite.

(2) cf à ce sujet : LASSEGUE (P.) : Op. cit. p. 201 et 206 et
DEPALLENS (G.) : Gestion financière de l'entreprise. Sirey, 4ème édition, 1971, p. 209 et suite.

(3) DEPALLENS (G.) : Op. cit. p. 209.

(4) Ibid.

Importance
relative

- Ratio de trésorerie (ou liquidité réduite) :

$$\frac{\text{Valeurs réalisables à court terme et disponibles}}{\text{Dettes à court terme}} : 25 \%$$

- Ratio de solvabilité :

$$\frac{\text{Capitaux propres}}{\text{Total des dettes}} : 25 \%$$

- Ratio d'immobilisation des capitaux propres :

$$\frac{\text{Capitaux propres}}{\text{Valeurs immobilisées nettes}} : 10 \%$$

- Ratio de rotation du stock global :

$$\frac{\text{Prix de revient des ventes annuelles}}{\text{Stock global au prix de revient}} : 20 \%$$

- Ratio de rotation des crédits clients :

$$\frac{\text{Ventes annuelles TTC}}{\text{Clients + Effets à recevoir + Effets escomptés et non échus}} : 20 \%$$

100 %

Si la somme pondérée de ces cinq ratios donne un chiffre supérieur à 1, la situation financière de l'entreprise est considérée comme bonne. Inversement, la situation est définie comme étant mauvaise si le résultat obtenu est inférieur à 1.

Ces calculs appellent cependant un certain nombre de remarques :

- 1 - Il faut disposer de certaines informations qui ne sont pas pu-

bliées.

Dans l'industrie, le prix de revient des ventes annuelles n'est pas connu. La plupart des charges correspondent à la production et non aux ventes. Deux solutions sont alors possibles pour calculer le 4ème ratio :

- obtenir le renseignement grâce à la communication de la comptabilité analytique

- procéder à une estimation à partir des informations comptables déjà publiées. Dans ce dernier cas, il faudrait procéder de la façon suivante :

- on calcule le rapport Ventes de biens et services/Production

- on multiplie l'ensemble des charges par le rapport précédent

(si les ventes représentent 110 % de la production, on prend 110 % des charges pour obtenir une estimation du prix de revient des ventes annuelles).

Cette méthode est très approximative car la production est calculée par agrégation d'éléments hétérogènes (les ventes sont évaluées au prix de vente alors que les travaux faits par l'entreprise pour elle-même et les variations de stock sont évaluées au prix de revient) et, d'autre part, une fraction des charges est relative à la vente (coût des services commerciaux, frais de livraison) et non à la production.

2 - Les effets escomptés et non échus sont en principe portés dans les engagements hors bilan. Toutefois, ces engagements ne sont pas toujours suffisamment détaillés pour pouvoir distinguer les effets reçus des clients et ceux reçus d'autres tiers ou les warrants escomptés, etc... (1)

3 - Le choix des ratios et les pondérations retenues sont très discutables. La méthode est empirique et les pourcentages d'erreur qu'elle entraîne n'ont jamais été donnés. Sur un échantillon d'entreprises, quelle est la proportion d'entre elles ayant un ratio de synthèse supé-

(1) Ce problème n'existerait pas si la recommandation de l'Ordre des Experts Comptables et Comptables Agréés du 7 mai 1968 sur les engagements hors bilan étaient appliquée de façon plus rigoureuse.

rieur à 1 et dont la situation est pourtant critique ? Pourquoi avoir retenu ces cinq ratios comme étant les plus explicatifs des difficultés éventuelles d'une entreprise ? Enfin, nous savons que les ratios-types peuvent varier de façon considérable d'un secteur à l'autre. Ne faudrait-il pas construire plusieurs modèles correspondant à l'industrie lourde, aux industries de pointe, au commerce, ... etc ?

Les paragraphes suivants ont précisément pour objet d'étudier la mise au point d'indicateurs synthétiques plus précis, sur des bases plus scientifiques.

§ 2 - L'INDICATEUR SYNTHETIQUE DE M. ALTMAN POUR L'INDUSTRIE

De même que la sémiologie a permis, en médecine, de diagnostiquer certaines maladies avant qu'elles n'entraînent la mort du patient et de soigner à temps, il faut trouver les signes d'une défaillance future de l'entreprise suffisamment longtemps à l'avance pour pouvoir y remédier. Selon M. Altman, seuls les ratios permettent de répondre à cette question. Le problème est donc celui de leur choix et de leur pondération pour aboutir à un indicateur unique. Nous allons voir successivement la méthode retenue par M. Altman, sa mise en oeuvre sur un échantillon d'entreprises, les indicateurs testés et ceux retenus et enfin la fiabilité de cette méthode. (1)

(1) Voir ALTMAN (Edward, Ira): The prediction of corporate bankruptcy: a discriminant analysis. Ph. D. , University of California, Los Angeles, 1967, 149 p. On trouvera également dans GIRAULT (Francis) et ZISSWILLER (Richard) : Finances modernes : théorie et pratique, tome 1, p. 30 à 60 une traduction de l'article publié par M. Altman dans le Journal of Finance, septembre 1968 (Ratios financiers, analyse discriminante et prédiction de faillite des entreprises).

1°/ LA METHODE RETENUE

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le voir, le nombre de ratios pouvant servir à "prédire" une défaillance est élevé. De plus, certains ratios peuvent fournir des informations contradictoires avec celles fournies par d'autres. Il convient donc de sélectionner parmi ces variables quantitatives celles qui expliquent le mieux l'évolution d'une variable qualitative dichotomique (l'état de défaillance ou non de l'entreprise).

La méthode statistique la mieux adaptée à ce type de problème est l'analyse discriminante (1). C'est une méthode d'analyse des données relativement ancienne puisqu'elle fût utilisée dès 1930 pour la classification d'équipements, et, au cours de la même décennie, appliquée à des problèmes aussi différents que l'archéologie, la psychologie, le marketing ou les tests pour la sélection de pilotes d'avions. Nous ne développerons pas ici les principes de cette technique pour lesquels on se reportera à l'annexe

(1) cf à ce sujet : BERTIER (Patrick) et BOUROCHE (Jean-Marie) : Analyse des données multidimensionnelles. PUF, 1975, p. 163 à 174.

2°/ LA CONSTITUTION DE L'ECHANTILLON INITIAL

M. Altman a retenu un groupe de 33 entreprises cotées ayant fait faillite au cours de la période 1945-1965. Ce groupe ne comprend pas de petites ou de très grandes entreprises puisque l'actif total moyen est de 6,4 millions de \$ avec un minimum de 0,7 millions de \$ et un maximum de 25,9 millions de \$.

Parallèlement à ce premier échantillon, M. Altman en a constitué un second avec des entreprises également cotées n'ayant pas connu de difficultés financières majeures de 1945 à 1965 et qui étaient toutes encore en vie en 1966. Ce deuxième échantillon est en quelque sorte jumelé avec le précédent dans la mesure où à chaque firme x_i du premier correspond une firme y_i du second, appartenant au même secteur. Pour ces deux entreprises, on retient les comptes de la même année n . Dans la mesure du possible, les deux entreprises "jumelles" sont d'une taille comparable. Mais cela n'a malheureusement pas toujours été possible. Toutefois, M. Altman fait remarquer que cela ne devrait pas trop altérer les résultats de l'étude car il n'y a pas de relation entre la valeur des ratios et la taille des entreprises (1). Dans ce second groupe, le total des actifs varie de 1 à 25 millions de \$ avec une moyenne de 9,7 millions de \$.

Ayant ainsi constitué un échantillon de 66 entreprises industrielles dont la moitié ont fait faillite, il faut rechercher les ratios qui permettent le mieux d'expliquer ces défaillances.

(1) cf GUPTA (Manak) : A synchronic study of corporate financial structure pattern by industry, size and growth. Ph. D. dissertation, University of California, Los Angeles, 1967.

Nous verrons toutefois dans le paragraphe suivant que les PME posent des problèmes spécifiques.

3°/ LES VARIABLES EXPLICATIVES

M. Altman a recensé dans la littérature économique et financière 22 ratios couramment utilisés pour appréhender le risque de défaillance d'une entreprise. Ces ratios, que nous avons regroupés sous cinq rubriques sont les suivants : (1)

- 1 - Liquidité : Ratio de fonds de roulement

$$\frac{\text{Trésorerie} + \text{Effets à recevoir escomptables}}{\text{Dettes d'exploitation}}$$

$$\frac{\text{Fonds de roulement net}}{\text{Total de l'actif}}$$
- 2 - Rentabilité : Résultat brut d'exploitation/Ventes

$$\frac{\text{Résultat avant impôt}}{\text{Ventes}}$$

$$\frac{\text{Résultat après impôt}}{\text{Ventes}}$$

$$\frac{\text{Résultat après impôt, avant frais financiers}}{\text{Total de l'actif}}$$

$$\frac{\text{Résultat avant impôt et frais financiers}}{\text{Total de l'actif}}$$

Nombre d'exercices déficitaires au cours des trois dernières années
- 3 - Endettement : Dettes à court terme/Total de l'actif

$$\frac{\text{Dettes à long terme}}{\text{Total de l'actif}}$$

$$\frac{\text{Total des dettes}}{\text{Total de l'actif}}$$
- 4 - Solvabilité : Réserves/Total de l'actif

$$\frac{\text{Valeur boursière de l'entreprise}}{\text{Dettes}} \quad (2)$$

$$\frac{\text{Situation nette}}{\text{Total des dettes}}$$
- 5 - Activité : Ventes/Trésorerie + Effets à recevoir escomptables

$$\frac{\text{Ventes}}{\text{Stock}}$$

$$\frac{\text{Prix de revient des marchandises vendues}}{\text{Stock}}$$

$$\frac{\text{Ventes}}{\text{Valeurs immobilisées nettes}}$$

$$\frac{\text{Ventes}}{\text{Dettes d'exploitation}}$$

$$\frac{\text{Ventes}}{\text{Total de l'actif}}$$

$$\frac{\text{Actifs circulants}}{\text{Ventes}}$$

(1) ALTMAN (Edward, Ira) : Op. cit. p. 43 et 44.

(2) Toutes les entreprises de l'échantillon sont, rappelons le, cotées.

Des informations précieuses en matière de risque de défaillance, telles la proportion des charges fixes, ne sont pas mentionnées dans cette liste car ce renseignement n'est généralement pas publié par les entreprises. D'autres ont été éliminées. De nombreux auteurs citent par exemple le ratio "Résultat/Situation nette" en oubliant qu'il peut être positif lorsque la situation est catastrophique (le résultat est une perte et la situation nette est déjà négative), ce qui pose des problèmes d'interprétation.

On peut sans doute critiquer le choix de ces 22 ratios ; mais ce n'est pas notre propos. Ce qui nous importe ici, c'est la démarche suivie car les résultats dégagés par M. Altman n'ont pas, de toute façon, une valeur universelle. Il faut les adapter aux pratiques comptables et financières de chaque pays et de chaque époque.

L'étape suivante consistera donc à sélectionner ceux de ces ratios qui possèdent le meilleur pouvoir explicatif d'une défaillance de l'entreprise.

4°/ LES RESULTATS

Les cinq ratios permettant de répartir les 66 entreprises de l'échantillon en deux groupes homogènes (entreprises défailantes et entreprises saines) avec un minimum d'erreur sont les suivants :

- X_1 = Fonds de roulement net/Total de l'actif
- X_2 = Réserves/Total de l'actif
- X_3 = Résultat avant impôt et frais financiers/Total de l'actif
- X_4 = Valeur boursière de l'entreprise/Dettes
- X_5 = Ventes/Total de l'actif

Ces ratios appellent les remarques suivantes :

1 - Ils sont assez bien répartis entre les cinq rubriques définies précédemment puisque l'on rencontre un ratio de liquidité (X_1), de rentabilité (X_3), deux ratios de solvabilité (X_2 et X_4) et un ratio d'activité (X_5). Seule la rubrique "endettement" n'est pas représentée.

2 - L'âge de l'entreprise qui intervient dans le risque de défaillance (1) est pris en compte de façon assez indirecte grâce au ratio X_2 . Celui-ci est en effet rarement élevé dans une entreprise jeune. Toutefois, ce ratio peut également être faible dans une entreprise ancienne et saine qui vient de procéder à une incorporation des réserves au capital social. Il ne semble pas que M. Altman ait rencontré ce type de difficulté dans son échantillon.

3 - Le ratio X_3 exprime la rentabilité économique de l'entreprise et, éventuellement, sa capacité d'endettement.

4 - Le ratio X_4 est interprété de la façon suivante par M. Altman : si la valeur boursière de l'entreprise est de 1 000 \$ et ses dettes de 500 \$, les actifs peuvent supporter une moins-value de 66 % sans que la solvabilité de l'entreprise ne soit mise en cause. Cette interprétation repose sur l'idée que la valeur boursière plus les dettes correspond à la "valeur réelle" des actifs, autrement dit, à une réévaluation (sur des bases non définies). En réalité, c'est oublier que cette "valeur réelle" des actifs n'est disponible pour le remboursement des dettes qu'en cas de liquidation de l'entreprise. Or chacun sait que

(1) cf supra p. 111 et 128.

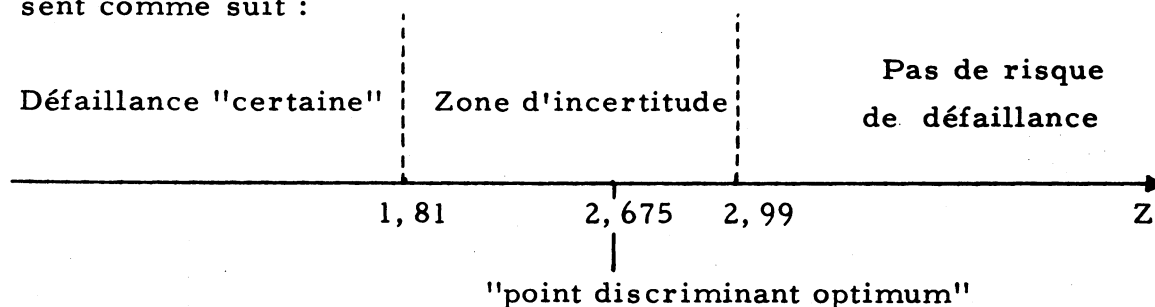
la valeur liquidative d'une entreprise diverge de façon considérable de la valeur d'usage (ou valeur de remplacement, etc...) de ses différents actifs. Sans compter tout le passif latent (situation fiscale latente et indemnités de licenciement)... Nous sommes donc assez surpris que ce ratio ait été retenu.

5 - Enfin, il est important de remarquer que tous les ratios retenus ont une valeur élevée lorsque la situation est bonne et faible lorsqu'il y a un risque de défaillance.

Ayant sélectionné les meilleurs indicateurs de défaillance, le problème est maintenant de les agréger en une fonction unique avec des pondérations qui soient le reflet de leur pouvoir discriminant. Les calculs de M. Altman donnent le résultat suivant :

$$Z = 0,012 X_1 + 0,014 X_2 + 0,033 X_3 + 0,006 X_4 + 0,999 X_5$$

En fonction de la valeur de Z, les risques de défaillance se répartissent comme suit :



(nombre d'erreurs de classification réduit au minimum)

Sur les 66 entreprises de l'échantillon, on en dénombre :

- 29 pour lesquelles $Z < 1,81$, ayant toutes fait faillite
- 7 pour lesquelles $1,81 \leq Z \leq 2,99$
- 30 pour lesquelles $Z > 2,99$, aucune n'ayant fait faillite

Si l'on fixe le "point discriminant optimum" à 2,675, on commet seulement deux erreurs de classification. La fonction Z retenue permet donc de répartir les entreprises en deux groupes relativement homogènes.

Ce point discriminant n'a pas une valeur absolue. Les erreurs commises peuvent être de deux types : considérer une entreprise saine en danger ou l'inverse. Le coût de ces erreurs n'est pas le même et dépend d'ailleurs du rôle de celui qui doit utiliser l'information. Dans notre optique, qui est la création d'indicateurs d'alerte au service du comité d'entreprise, mieux vaut être pessimiste puisque

la procédure est d'abord interne et déplacer le point discriminant vers la droite, sur le schéma ci-dessus.

Mais les résultats obtenus peuvent être liés aux caractéristiques des entreprises constitutives de l'échantillon qui a servi à la mise au point de la fonction. M. Altman a donc pris la précaution d'en tester la validité sur d'autres échantillons.

5°/ LE CONTROLE DE LA VALIDITE DES RESULTATS

Le second échantillon ne comprend que 25 entreprises ayant toutes fait faillite entre 1947 et 1966 et dont les actifs varient de 900 000 \$ à 19,3 millions de \$. Ce sont des entreprises cotées (ceci est indispensable au fonctionnement du modèle), de taille comparable à celles du premier échantillon, mais appartenant à des branches d'activité quelconques. Le seul point commun est qu'il s'agit d'industries. La précision des résultats obtenus est assez étonnante puisque la fonction discriminante définie ci-dessus permet de reclasser correctement 24 entreprises sur 25. L'erreur n'est donc que de 4 %, sur la base du dernier bilan publié avant la faillite.

L'objection qui vient immédiatement à l'esprit consiste à dire qu'un an avant la faillite, la précision est aisée car la situation ne fait plus aucun doute, même en l'absence d'un outil mathématique sophistiqué. M. Altman y a répondu d'avance.

Il a constitué un troisième échantillon de 66 entreprises industrielles cotées, ayant connu au moins un exercice déficitaire au cours des trois dernières années, mais n'ayant pas fait faillite. 65 % des entreprises de l'échantillon en avaient deux ou trois au cours des trois dernières années. Enfin, pour des raisons qui ne sont pas explicitées, M. Altman ajoute que l'un des exercices déficitaires doit correspondre aux années 1958 ou 1961 (1). L'avenir de ces 66 entreprises n'est donc pas clairement tracé. En dépit de cette difficulté, le modèle classe correctement 79 % des entreprises. Autrement dit, 21 % des entreprises (14 sur 66) sont considérées comme devant faire faillite alors qu'elles se redresseront. Ce résultat est extrêmement satisfaisant compte tenu de la simplicité de la mise en pratique de la méthode, une fois que la fonction de discrimination est connue.

Le dernier test de validité effectué par M. Altman a consisté à reprendre le premier échantillon de 33 entreprises ayant fait

(1) Au cours de ces deux années, le taux de croissance du PNB a été particulièrement bas aux Etats-Unis.

faillite et à remonter dans le temps pour étudier l'aptitude de son modèle à "prédire" longtemps à l'avance les faillites. Les résultats, cette fois-ci décevants, sont consignés dans le tableau suivant :

| Nombre d'années avant la faillite | Pourcentage d'erreur |
|-----------------------------------|----------------------|
| 1 | 95 % |
| 2 | 72 % |
| 3 | 48 % |
| 4 | 29 % |
| 5 | 36 % |

Ceci montre qu'au-delà d'un horizon de deux ans, le modèle est sans grande valeur.

6°/ CONCLUSION

La fonction discriminante de M. Altman constitue un bon indicateur de défaillance à court terme pour les entreprises industrielles cotées. Il conviendrait donc de l'adapter et de la perfectionner en suivant les axes de recherche suivants :

1 - Notre objectif n'étant pas de construire un indicateur de risque en matière de gestion de portefeuille, il faudrait modifier la variable X_4 (Valeur boursière de l'entreprise/Dettes) de manière à pouvoir utiliser la fonction discriminante même dans le cas d'entreprises non cotées. Il faudrait vérifier que le modèle n'est pas exagérément altéré par une substitution de la notion de situation nette à celle de valeur boursière.

2 - Les possibilités de prévision du modèle sont trop faibles. A deux ans d'une faillite, il est déjà souvent trop tard pour sauvegarder les emplois. Il faut au moins trois ans, sinon quatre, pour développer une nouvelle production et réorienter l'activité de l'entreprise. Peut-être pourrait-on construire un modèle plus performant à condition de ne pas regrouper dans un même modèle des industries aussi différentes que la construction aéronautique, les machines-outils, l'électronique, la sidérurgie, la biscuiterie, la brasserie, l'horlogerie, l'industrie chimique, etc... Il ne serait sans doute pas réaliste de vouloir construire une fonction discriminante pour chacun des 88 secteurs de la Centrale des Bilans de la Banque de France (1) (2). Toute la difficulté consistera alors à faire des regroupements suffisants pour alléger le travail sans altérer la performance du modèle.

(1) Un modèle pour l'industrie textile a été construit par le CESA. Il permet de reclasser correctement 81 % des entreprises un an avant la "difficulté de trésorerie" (et non un dépôt de bilan) et 62 % deux ans avant. Ces résultats, apparemment médiocres, sont dus à la définition très large de la défaillance retenue ici. Cf à ce sujet : MADER (François) : Les ratios et l'analyse du risque. Analyse financière, 2ème trimestre 1975, p. 12.

(2) cf annexe II p. 217.

3 - Enfin, les PME que M. Altman laisse de côté, ont des problèmes spécifiques (mode de financement notamment) qui méritent d'être étudiés. Il le reconnaît d'ailleurs lui-même en déclarant : "les petites entreprises sont probablement plus sensibles aux difficultés financières et, parallèlement, sont moins à même de se préoccuper de ces problèmes". (1) Cette lacune nous amène à envisager le cas des PME dans le paragraphe suivant.

(1) ALTMAN (Edward, Ira) : Op. cit. p. 12.

§ 3 - LES INDICATEURS DE DEFAILLANCE SYNTHETIQUES ADAPTES AUX ENTREPRISES PETITES ET MOYENNES

A notre connaissance, deux études seulement prennent en considération les spécificités des entreprises petites ou moyennes : celles de MM. Edmister (1) et Gru (2). Toutes deux s'appuient sur une même démarche plus inductive que déductive :

- la recherche théorique, à priori, du ou des meilleurs indicateurs de défaillance est réduite au maximum
- la solution résulte donc plus d'observations statistiques qui ont pour point commun d'être traitées grâce à la même technique : l'analyse discriminante.

Ces méthodes sont donc relativement efficaces car elles fournissent des résultats intéressants mais elles sont assez pauvres sur le plan de leur valeur explicative. Autrement dit, elles nous permettent de trouver une bonne "recette de cuisine" mais ne nous expliquent pas l'enchaînement logique des réactions chimiques qui permettent de réaliser le plat.

Nous allons analyser les différences entre les études de MM. Edmister et Gru puis approfondir cette dernière méthode.

(1) EDMISTER (Robert O.) : An empirical test of financial ratio analysis for small business failure prediction. Journal of finance and quantitative analysis, mars 1972.

(2) GRU (Larry, George) : Financial ratios, multiple discriminant analysis and the prediction of small corporate failure. Ph. D., University of Minnesota, 1973, 212 p.

1°/ LA FONCTION DISCRIMINANTE DE M. EDMISTER

Ces travaux datent de 1971 et apportent de nombreux perfectionnements par rapport à ceux de M. Altman en 1966. (1)

1 - Plus que la valeur absolue d'un ratio, c'est sa valeur par rapport aux normes sectorielles qui importe. C'est pourquoi cet auteur ne retient que les rapports : ratio de l'entreprise/norme sectorielle. Les normes sectorielles retenues sont celles de la Small Business Administration (SBA) ou, à défaut, de Robert MORRIS Associate.

2 - Il faut également prendre en compte les évolutions. Ainsi, pour chaque ratio, on note les variations des trois dernières années. Celles-ci peuvent correspondre à un trend ascendant, descendant inexistant (si l'évolution est en dents de scie), ou horizontal.

3 - On substitue aux ratios (tant ceux de l'entreprise que ceux correspondant à la norme sectorielle) la moyenne arithmétique de leur valeur au cours des trois dernières années.

4 - Il faut prendre en compte en les liant la valeur absolue d'un ratio et son trend. Autrement dit, c'est le couple valeur absolue-trend qui doit être pris en considération.

5 - Les différentes variables fonctionnent comme des clignotants. Elles ne peuvent donc prendre que la valeur zéro (cas normal) ou un (si la variable atteint un seuil critique).

722 variables ont au total été testées sur un échantillon de 42 entreprises (21 ayant fait faillite) de taille moyenne (en moyenne, le total de l'actif s'élevait à 165 000 \$ et le chiffre d'affaires à 407 000 \$). Une analyse discriminante dite pas à pas (2) a permis de réduire le nombre des variables à 7, ce qui donne la fonction suivante : (3)

$$Z = 9,5 - 4,23 X_1 - 2,93 X_2 - 4,82 X_3 + 2,77 X_4 - 4,52 X_5 - 3,52 X_6 - 9,24 X_7 \quad \text{avec :}$$

(1) cf GRU (L.G.) : Op. cit. p. 46 à 57.

(2) cf BERTIER (P.) et BOUROCHE (J-M.) : Analyse des données multidimensionnelles. PUF, 1975, p. 173.

(3) cf MADER (F.) : Op. cit. p. 13.

- $X_1 = 1$ si Cash-flow/Dettes à court terme $< 0,05$. Sinon $X_1 = 0$
 $X_2 = 1$ si Fonds propres/Ventes $< 0,07$. Sinon $X_2 = 0$
 $X_3 = 1$ si (Fonds de roulement net/Ventes)/Moyenne sectorielle RMA $< -0,02$. Sinon $X_3 = 0$ (1)
 $X_4 = 1$ si (Dettes à court terme/Fonds propres)/Moyenne sectorielle SBA $< 0,048$. Sinon $X_4 = 0$ (2)
 $X_5 = 1$ si (Stocks/Ventes)/Moyenne sectorielle RMA a un trend ascendant ET est encore $< 0,04$. Sinon $X_5 = 0$
 $X_6 = 1$ si (Réalisable et disponible/Dettes à court terme)/Moyenne sectorielle RMA a un trend descendant ET est $< 0,34$. Sinon $X_6 = 0$
 $X_7 = 1$ si (Réalisable et disponible/Dettes à court terme)/Moyenne sectorielle RMA a un trend ascendant. Sinon $X_7 = 0$

"La fonction discriminante d'Edmister suppose la connaissance des comptes pendant les trois années précédant la faillite. On ne pourrait donc l'utiliser qu'un an au plus avant la ruine de l'entreprise. Elle a permis de reclasser avec exactitude 93 % des entreprises" (3). Ce pourcentage peut sembler satisfaisant d'autant plus que cette étude présente l'avantage d'être centrée sur les PME. Mais on peut lui reprocher un certain nombre d'insuffisances :

1 - L'échantillon n'est sans doute pas représentatif. M. Edmister n'a pris que des entreprises ayant emprunté à la SBA ou ayant bénéficié de sa caution (4). D'autre part, l'échantillon est trop petit (42 entreprises en tout). Enfin, il n'y a pas d'échantillon témoin permettant de tester la validité de la fonction discriminante élaborée à partir du premier échantillon.

2 - De par la construction même de sa fonction discriminante, le modèle ne peut traiter que les comptes d'entreprises ayant publié trois bilans. Cela exclut un assez grand nombre de PME qui font faillite avant

(1) RMA = Robert Morris Associate.

(2) SBA = Small Business Administration.

(3) MADER : Op. cit. p. 13.

(4) Seules les entreprises dont la demande de crédit a été refusée par au moins une banque peuvent bénéficier du soutien de la SBA.

d'avoir atteint l'âge de trois ans (1).

3 - Au niveau plus théorique de la conception même du modèle, deux graves insuffisances méritent d'être relevées.

- Le fait de donner une forme binaire aux variables explicatives (X_1 à X_7) constitue une perte d'information regrettable. Entre un ratio franchement mauvais ($X_i = 1$) et un bon résultat ($X_i = 0$), il y a place pour toute une gamme de nuances qui sont ici masquées.

- D'autre part, les notations binaires conviennent mieux à la description des variables qualitatives. Il est curieux que M. Edmister ait étendu ce système de notation à des variables quantitatives alors que la technique de l'analyse discriminante, qu'il utilise, consiste, à partir de variables explicatives quantitatives, à définir plusieurs états d'une variable qualitative Y (ici : faillite ou absence de faillite). Enfin, toute analyse discriminante suppose que les variables X_i soient distribuées selon une loi normale. Cette condition n'est plus respectée lorsque l'on définit X_i comme étant une variable dichotomique.

Pour toutes ces raisons, nous ne pensons pas que les travaux de M. Edmister puissent être utilisés. Par contre, il était intéressant de présenter sa démarche. Nous allons voir maintenant les études menées par un autre chercheur américain, M. Gru (2), qui aboutissent à des résultats plus fiables.

(1) cf le tableau des faillites par tranches d'âge et de capital in CNME : Qui fait faillite en France en 1973 ? Op. cit. p. 124.

(2) GRU (L. G.) : Op. cit.

2°/ LA FONCTION DISCRIMINANTE DE M. GRU

Nous présenterons succinctement les caractéristiques essentielles de la démarche suivie par cet auteur.

- a - Les correctifs à apporter aux états financiers

Trois correctifs doivent être apportés préalablement :

1 - Les immobilisations incorporelles n'ont généralement de valeur que si elles expriment la possibilité pour l'entreprise d'exploiter une rente de situation : le fonds de commerce correspond à une localisation privilégiée, une "clientèle captive", etc... ; les marques, brevets et licences correspondent à autant de monopoles légaux. Si l'entreprise est en difficulté, cela signifie que ces rentes de situation n'existent pas ou sont insuffisantes. La valeur à l'actif des immobilisations incorporelles est donc comptée pour zéro.

2 - Les charges payées d'avance ne peuvent que rarement être remboursées en cas de liquidation. Elles sont donc virées des valeurs réalisables et disponibles aux comptes d'immobilisation qui eux aussi, peuvent inclure des moins-values latentes en cas de liquidation.

3 - Les créances sur les associés et les autres sociétés du groupe sont virées des valeurs réalisables aux valeurs immobilisées car ces débiteurs peuvent obtenir facilement des reports d'échéances. Inversement, les dettes envers les associés et les autres sociétés du groupe peuvent devoir être remboursées avant l'échéance si le créancier connaît des difficultés financières. Il faut donc les considérer systématiquement comme des dettes à court terme. Nous pensons que cette prudence extrême, réaliste dans certains cas, peut être excessive dans d'autres. Certaines banques, par exemple, peuvent exiger un blocage du compte courant des associés qui devient alors un véritable compte de capital.

- b - L'échantillon de base

M. Gru définit une entreprise de taille petite ou moyenne comme étant une entreprise dont l'actif net total est inférieur à 2 200 000 \$. Bien que l'on puisse toujours critiquer ce genre de critère, il faut bien admettre que faute de mieux, il est tout à fait satisfaisant. L'échantillon de base respecte cette limite et comprend :

- 34 entreprises ayant fait faillite dans les seize mois suivant le dernier bilan connu et dont le total de l'actif est en moyenne de 531 700 \$.

La période couverte est : 1965-1972. Il y a 23 industries. Toutes les faillites ont été prononcées dans le Minnesota.

- 34 entreprises (dont 24 industries) n'ayant pas fait faillite dont l'actif moyen s'élève à 754 300 \$. La période couverte est : 1967-1972. Dans le choix de ces 34 entreprises, M. Gru s'est efforcé de respecter les répartitions sectorielles des entreprises ayant fait faillite.

Selon les mêmes règles, il a été constitué un échantillon de contrôle de 28 firmes dont 15 qui ont fait faillite.

- c - Les variables explicatives de la défaillance

21 variables ont été testées : 15 ratios et 6 autres variables.

Ratios de liquidité :

- 1 - Actif circulant/Dettes à court terme (ratio de fonds de roulement)
- 2 - Valeurs réalisables et disponibles/Dettes à court terme
- 3 - Trésorerie/Dettes à court terme
- 4 - Actifs circulants/Total de l'actif

Ratios d'activité :

- 5 - Ventes/Clients + Effets à recevoir (rotation des créances commerciales)
- 6 - Coût des marchandises vendues/Stock (1) (rotation des stocks)
- 7 - Ventes/Total de l'actif (2)

Rentabilité :

- 8 - Résultat/Ventes
- 9 - Résultat d'exploitation/Ventes
- 10 - Résultat/Total de l'actif
- 11 - Résultat d'exploitation/Total de l'actif

(1) Le calcul du coût des marchandises vendues doit être mené de la façon suivante :

Dans une entreprise commerciale : $\text{Stock initial} + \text{Achats} - \text{Stock final}$.
Dans une entreprise industrielle : l'actuel plan comptable ne permet pas d'effectuer le calcul puisqu'aucune indication n'est fournie sur la répartition des charges entre coût de production et frais de distribution. Toutefois, on peut en avoir une approximation grâce à la méthode décrite p. 170.

(2) Ce ratio peut être rendu non significatif par le crédit-bail. cf §4, P. 194.

- 12 - Réserves/Total de l'actif (prise en compte simultanée de l'âge et de la rentabilité)

Endettement :

- 13 - Total des dettes/Total de l'actif
 14 - Résultat avant amortissement/Total des dettes
 15 - Résultat avant impôt et amortissement/Total des dettes

Autres variables :

- 16 - Actif circulant (montant)
 17 - Situation nette (montant)
 18 - Résultat (montant)
 19 - Age de l'entreprise (en années)
 20 - Variable $X_{20} = 1$ s'il s'agit d'une industrie. Sinon $X_{20} = 0$
 21 - Variable $X_{21} = 1$ si le commissaire aux comptes a refusé de certifier les comptes. Sinon $X_{21} = 0$

Toutes ces variables sont issues des comptes modifiés selon la procédure décrite dans le point "a" (p.188) ci-dessus.

- d - Les résultats

La méthode "pas à pas" (step wise) a permis à M. Gru d'éliminer progressivement toutes les variables n'ayant pas un pouvoir discriminant suffisant ou les variables redondantes. Comme chez M. Altman l'idée est que l'information n'obéit pas aux règles de l'arithmétique. 20 ratios ne donnent pas forcément deux fois plus d'information que 10. Au-delà d'un certain volume, toute information supplémentaire peut même diminuer l'information globale. L'image des arbres qui cachent la forêt exprime bien ce phénomène.

La fonction discriminante de M. Gru est la suivante :

$$Z = 0,07877 X_1 + 0,02256 X_2 + 0,01643 X_3 + 0,0718 X_4 - 0,04144 X_5$$

avec :

- X_1 = Résultat avant impôt et amortissement/Total des dettes
 X_2 = Actifs de roulement/Total des actifs
 X_3 = Ventes/Total des actifs (1)
 X_4 = Résultat d'exploitation/Total des actifs

(1) Il est intéressant de noter que ce ratio est le seul à figurer également dans la fonction de M. ALTMAN (cf p. 177). Par contre aucun des ratios de M. Edmister n'a été repris.

$X_5 = \text{Total des dettes} / \text{Total des actifs}$

La fonction prend une valeur moyenne égale à - 0,05671 pour l'échantillon des entreprises défailtantes et une valeur de + 0,05830 pour les entreprises saines. Mais le problème est de savoir où se situe la valeur de Z qui délimitera les deux groupes d'entreprises. Il n'y a pas une valeur optimale de Z car on peut poursuivre deux objectifs différents :

- minimiser le nombre des erreurs
- minimiser le coût des erreurs

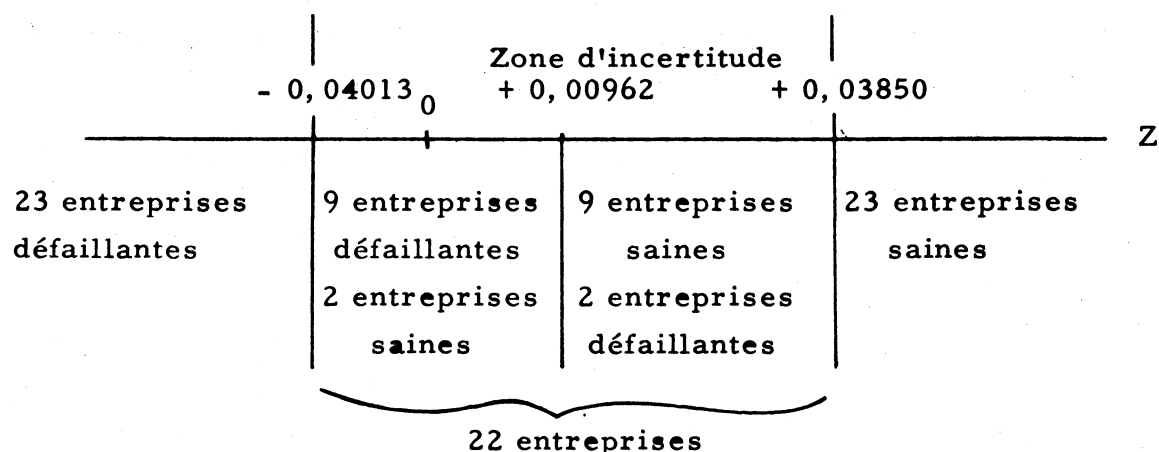
Cette seconde optique, qui est sans doute la plus intéressante, ne peut être retenue ici faute d'informations sur ces coûts (qui sont d'ailleurs différents pour chacun des partenaires de l'entreprise). La valeur limite retenue par M. Gru est donc celle qui limite le nombre des erreurs.

$Z \ll 0,00962$: l'entreprise est classée avec les entreprises défailtantes

$Z \gg 0,00962$: l'entreprise est classée avec les entreprises saines.

Sur le premier échantillon, le nombre des erreurs est égal à 6 %.

Ce résultat est très satisfaisant. Si l'on veut définir une "zone d'incertitude" comme l'a fait M. Altman, on obtient le schéma suivant :



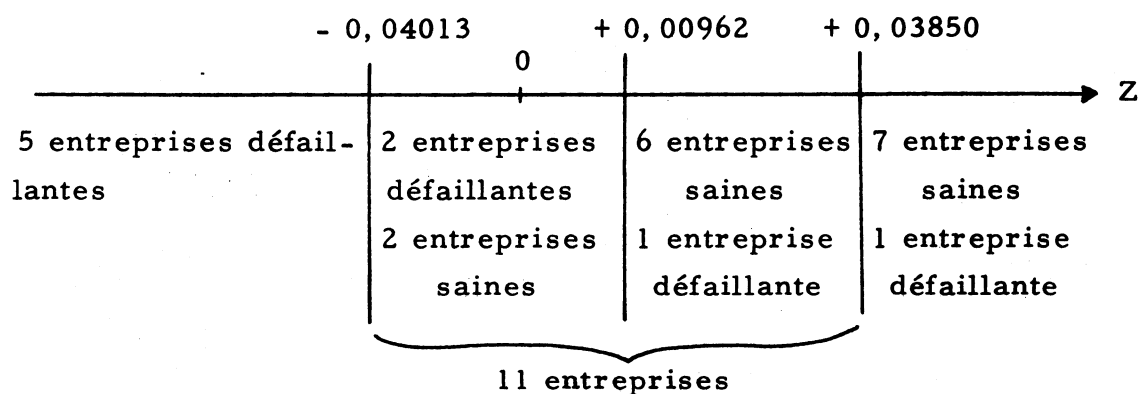
Ces résultats sont bien moins bons car pratiquement une entreprise sur trois se trouve dans la "zone d'incertitude". C'est pourquoi nous suggérons, contrairement à ce que fait M. Gru, de ne pas opposer un classement dichotomique des entreprises à un classement trichotomique mais de les superposer comme sur le schéma ci-dessus. On obtient alors quatre zones :

- défaillance quasi-certaine

- défaillance probable
- défaillance peu probable
- défaillance très improbable

- e - Le contrôle de la validité des résultats

La fonction discriminante mise au point grâce au premier échantillon permet de reclasser correctement 86 % des entreprises de l'échantillon-témoin si l'on adopte un classement dichotomique. Si l'on reporte sur un graphique semblable à celui tracé ci-dessus les résultats obtenus avec l'échantillon-témoin, on obtient les résultats suivants :



L'importance relative de la zone d'incertitude est encore plus grande ici (11 entreprises sur 28) que précédemment. Les résultats sont assez médiocres.

- f - Conclusion

Par rapport aux travaux de M. Edmister, ceux de M. Gru présentent les avantages suivants :

- l'échantillon de base est plus grand (68 entreprises contre 42)
- il y a un échantillon-témoin alors que la fonction de M. Edmister n'a pas pu être contrôlée.
- M. Edmister donne à ses variables une forme binaire ce qui entraîne des pertes d'information et peut être contesté sur le plan théorique. Les deux variables binaires testées par M. Gru ont été éliminées et ne figurent pas dans la fonction finale.

Enfin, par rapport à d'autres travaux ayant le même objec-

tif, M. Gru utilise la puissance d'un outil mathématique relativement nouveau dans ce domaine. Mais il l'utilise à meilleur escient que M. Altman car ce sont surtout les entreprises de taille moyenne qui font faillite et non les entreprises cotées. Dans ces dernières, l'emploi est essentiellement menacé par des restructurations qui sont liées à un défaut de rentabilité de certains départements ou à une "redistribution des cartes" à l'intérieur d'un groupe. Le problème est alors d'une nature totalement différente : il est politique et échappe en grande partie à une analyse rigoureuse d'un seul élément du groupe. Comment intégrer dans une analyse financière le sentiment d'une direction générale qui décide de modifier la répartition des tâches entre différentes filiales pour faire face à un risque politique (menace de nationalisation, obstacles mis à certains mouvements de capitaux, modification de règles fiscales, etc...) ?

Le bilan, tel qu'il est actuellement construit, met en évidence la liquidité des actifs et l'exigibilité des ressources. Il est donc tout orienté vers une analyse des problèmes de trésorerie, un risque de cessation de paiement (qui est le risque majeur des PME). C'est donc dans cette optique qu'il faut l'utiliser. Mais, pour être complet, il faut tenir compte d'un nouveau mode de financement des actifs qui, en raison de ses caractéristiques juridiques, n'apparaît pas au bilan : le crédit-bail. Son importance mérite d'en faire un chapitre à part.

§ 4 - LA PRISE EN COMPTE DU CREDIT-BAIL DANS LES INDICATEURS DE DEFAILLANCE SYNTHETIQUES

Si juridiquement, le crédit-bail se distingue du crédit d'équipement, économiquement, il remplit des fonctions assez semblables. (1) Il s'agit toujours pour l'entreprise de disposer d'un outil de production sans faire appel, pour le financement, ni aux fonds propres, ni aux associés. Mais la comptabilité, qui est souvent plus une image du droit que de l'économie, traite ces deux opérations de façon totalement différente.

- Dans le cas de l'emprunt, le matériel figure à l'actif pour sa valeur d'acquisition. Le montant de la dette restant due est inscrit au passif et les intérêts sont comptabilisés en charge. La comptabilité reflète, dans ce cas, l'ensemble de l'opération.

- Dans le cas du crédit-bail, le matériel ne figure pas dans les comptes de l'utilisateur. La comptabilité n'indique plus l'importance de l'outil de production, la proportion dans laquelle il est amorti. Le passif n'enregistre également aucun mouvement et ne reflète donc pas les engagements de l'entreprise. Finalement, seuls les loyers sont comptabilisés dans les comptes de charge. On trouve bien sûr dans les engagements hors bilan le total des sommes à payer à plus d'un an (sans indication de durée) et à moins d'un an au titre des opérations de crédit-bail (2). Mais on ne connaît ni la nature ni la valeur des actifs auxquels elles se rapportent. Toutes les mesures de productivité, tous les ratios basés sur les seuls tableaux de résultats sont donc faussés. Notamment, les prévisions de défaillance basées sur les ratios sont-elles encore valables lorsque le recours au crédit-bail se géné-

(1) Sur les aspects juridiques du crédit-bail, voir :

- Chambre Nationale des Conseillers Financiers (CNCF) : Le leasing. Société d'Editions Economiques et Financières, octobre 1966, 68 p. et
- La Revue Fiduciaire : Le contrat de crédit-bail mobilier. N° 546, septembre 1973, p. 65 à 104.
- RIPERT (Georges) et ROBLOT (René) : Droit Commercial. LGDJ, 1973, § 2520, 3128 et 3146.

(2) cf Ordre des Experts Comptables et des Comptables Agréés : Les engagements hors bilan. Recommandation à l'usage des membres de l'Ordre, Principes comptables n° 6, 1968, p. 11.

ralise ? C'est le problème que M. Elam a cherché à résoudre (1).

La question est d'autant plus intéressante que l'importance du recours au crédit-bail n'est pas une variable indépendante du risque de défaillance. Lorsqu'il y a un risque d'insolvabilité ou même simplement d'incident de paiement, on refuse de prêter à une entreprise alors que l'on accepte de signer avec elle un contrat de crédit-bail. Nous allons donc voir successivement comment, dans son étude, M. Elam :

- réintroduit les engagements de crédit-bail dans les comptes
- détermine un échantillon d'entreprises
- teste l'intérêt de la prise en compte du crédit-bail.

(1) ELAM (Rick) : The effect of lease data on the predictive ability of financial ratios. The Accounting Review, janvier 1975, p. 25 à 43.

1°/ L'INTRODUCTION DES ENGAGEMENTS DE CREDIT-BAIL DANS LES COMPTES

Plusieurs méthodes sont possibles. Mais on peut, pour simplifier, n'en retenir que deux.

1 - La première, proposée par MM. A. SALLAN et R. LABOURIER (1) consiste à inscrire le matériel à l'actif pour un montant égal à ce qu'aurait coûté son acquisition. La même valeur est portée au passif dans le montant des dettes à moyen terme. Chaque année, le matériel (dont l'entreprise n'est pas propriétaire) est amorti selon les règles habituelles. Quant au loyer, il doit être décomposé plus ou moins arbitrairement en un amortissement de l'emprunt et en frais financiers. Mais cette méthode ne peut être mise en oeuvre par un analyste extérieur à l'entreprise. D'où la seconde méthode.

2 - M. Elam devait pouvoir redresser les comptes des entreprises avec les seules informations publiées. Il a donc été amené à inscrire à l'actif l'immobilisation pour un montant égal à la valeur actuelle des loyers. La contrepartie figure dans un compte de dette. Pour un certain nombre d'entreprises, il a néanmoins été amené à faire des hypothèses car on ne dispose parfois que du cumul de tous les loyers futurs sans avoir leur échelonnement dans le temps. Quant au taux d'actualisation, il a été fixé par M. Elam à 6 %. C'est un choix critiquable qui a le mérite d'être clair...

(1) cf Direction et Gestion des Entreprises. Mai-juin 1965.

2°/ COMPOSITION DE L'ECHANTILLON

M. Elam a relevé dans le Wall Street Journal Index les entreprises ayant fait faillite entre 1966 et 1972, dont les comptes étaient publiés dans le Moody's Industrial Manual et ayant eu recours au crédit-bail. Puis, dans la mesure du possible, il a essayé d'obtenir les comptes des cinq derniers exercices de chacune de ces entreprises. L'échantillon se compose donc de :

48 entreprises dont on possède le dernier bilan avant la faillite
44 entreprises dont on possède les deux derniers bilans avant la faillite
37 entreprises dont on possède les trois derniers bilans avant la faillite
29 entreprises dont on possède les quatre derniers bilans avant la faillite
25 entreprises dont on possède les cinq derniers bilans avant la faillite

A chacune de ces entreprises a été associée une firme saine, appartenant au même secteur, dont les comptes sont connus pour les mêmes années et ayant également fait appel au crédit-bail.

3°/ L'ANALYSE DES COMPTES

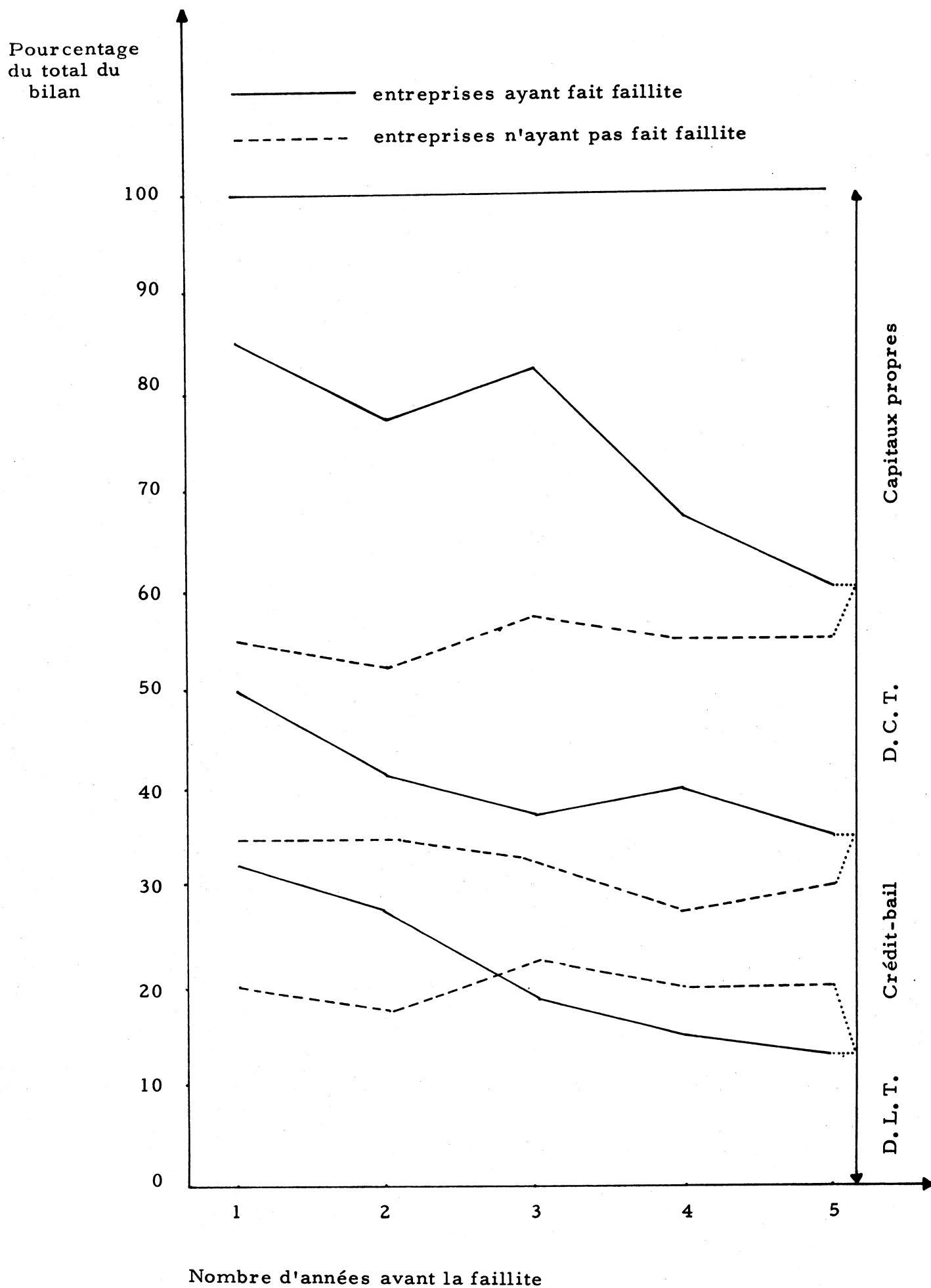
Le premier travail auquel se soit livré M. Elam a été de comparer l'évolution de la structure du passif dans les deux groupes d'entreprises (1). Les résultats sont résumés dans le graphique de la page suivante. En le lisant de droite à gauche, il montre bien que la structure du passif se déforme lorsque l'on se rapproche de la faillite. Les deux groupes d'entreprises sont dans une situation comparable cinq ans avant la faillite si ce n'est que celles qui feront faillite ont un recours plus important au crédit-bail qui compense une légère insuffisance de capitaux propres (signe d'une trop faible rentabilité qui ne permet pas une accumulation de réserves ?) et un niveau beaucoup plus bas de l'endettement à long terme (signe d'une réticence des prêteurs ?). Notre but étant la recherche d'indicateurs de défaillance, peu nous importe de savoir si cette première distorsion est une cause ou une conséquence des difficultés ultérieures. Il est d'ailleurs probable qu'elle soit les deux à la fois et qu'un cycle cumulatif soit ainsi amorcé. Le crédit-bail est un mode de financement réputé coûteux (sauf pour une entreprise en pleine croissance amenée à renouveler son matériel de façon accélérée) qui pèsera sur la trésorerie et le résultat et réduira d'autant la capacité d'endettement à plus long terme.

Puis, au fur et à mesure que l'on s'approche de la faillite, on observe une diminution très rapide de la situation nette qui peut s'expliquer par l'accumulation de résultats déficitaires. L'accroissement de la part des dettes à long et court terme dans le total du passif ne signifie pas qu'il y a une augmentation de l'endettement en valeur absolue. Il est beaucoup plus probable que ce dernier reste stable alors que le total du passif diminue (2). Quant à la diminution de la part du crédit-bail en valeur relative, elle traduit une diminution beaucoup plus forte en valeur absolue. Cette dernière remarque nous amène à faire l'hypothèse suivante (3) :

(1) Après avoir capitalisé les engagements de crédit-bail.

(2) Pour exprimer une certitude, il faudrait ici des renseignements en valeur qui nous font défaut.

(3) Elle n'a malheureusement pas été envisagée et testée par M. Elam.



- dans les entreprises saines, le crédit-bail capitalisé représente 10 à 15 % du total du passif,

- quand les premiers signes d'essoufflement apparaissent (5 ans et peut-être plus avant la faillite), la part du crédit-bail augmente pour atteindre 25 % du passif,

- enfin, lorsque la faillite devient imminente, la part du crédit-bail diminue (les loyers étant devenus trop lourds ?).

Si ce schéma était vérifié, l'étude du volume relatif du crédit-bail apporterait beaucoup à la définition d'indicateurs de défaillance, à condition de ne pas en avoir une conception trop mécaniste et simpliste.

4°/ LES RESULTATS

M. Elam a calculé un assez grand nombre de fonctions discriminantes (10 en tout, soit deux par groupe d'entreprise pour chacune des cinq années) en introduisant, comme variables explicatives possibles, une liste de 25 ratios suffisamment classiques pour ne pas mériter d'être reproduits ici (1). Mais, dans cet article qui n'est qu'un résumé de sa thèse (2), M. Elam ne donne pas de précisions sur les variables retenues et leur pondération exacte. Ceci nous amène à présenter immédiatement les conclusions de cette étude.

L'introduction dans les comptes d'une capitalisation des engagements de crédit-bail ne permet pas d'améliorer la capacité discriminante des fonctions 1 an, 4 ans et 5 ans avant la faillite. Par contre, les résultats sont nettement meilleurs 2 ans et surtout 3 ans avant la faillite. Ceci correspond à la période au cours de laquelle les entreprises qui feront faillite resserrent leurs engagements de crédit-bail. Nous constatons seulement cette coïncidence dans le temps. M. Elam n'ayant pas fait ce rapprochement, ne peut apporter de réponse à la question que nous soulevons.

(1) cf ELAM (Rick) : Op. cit. p. 26.

(2) Thèse soutenue à l'Université de Missouri-Columbia en 1973.

5°/ CONCLUSION

L'étude de M. Elam ne permet pas de dégager de conclusion bien nette : cet auteur avoue lui-même sa déception. En fait, elle ne repose pas sur des bases suffisamment solides pour donner lieu à des conclusions définitives. Les informations dont disposait M. Elam sur les engagements de crédit-bail des entreprises étaient insuffisantes. Il aurait fallu disposer chaque fois d'un échéancier alors que bien souvent il a fallu le reconstituer de façon très approximative.

Par contre, l'idée de départ était très intéressante. Si le mode de comptabilisation des opérations de crédit-bail n'était pas aussi étroitement lié à l'aspect juridique du contrat (notamment au problème du transfert de la propriété), les comptes auraient sans doute une beaucoup plus grande signification (1). Ce problème ne manquera pas de devenir essentiel dans les années à venir si ce mode de financement continue à se développer au rythme actuel.

A un niveau beaucoup plus élevé, ce nouveau fractionnement juridique de l'entreprise (on distinguerait alors les apporteurs de capitaux banalisés, les apporteurs de matériel et les travailleurs) ne peut manquer de créer des difficultés. Que doivent faire les Pouvoirs Publics lorsqu'une entreprise en état de cessation de paiement est occupée par ses travailleurs et que tout le matériel appartient à des sociétés de crédit-bail qui en demandent la restitution ? Si, cas extrême, le capital social ne sert qu'à couvrir le besoin en fonds de roulement alors que des sociétés de crédit-bail "apportent" l'outil de production et, à la limite, le gèrent, n'y a-t-il pas apparition d'un nouveau centre de décision, aussi occulte que la façon dont les opérations de crédit-bail sont comptabilisées ? Et dans ce cas, quel est le contre-pouvoir organisé et reconnu par le législateur ? Actuellement, aucun.

(1) Dans les entreprises ayant beaucoup recours à ce mode de financement, on peut se demander quelle est la valeur d'une quelconque référence à des normes sectorielles telles que celles établies par la Banque de France.

CONCLUSION

Le présent chapitre a été consacré à la définition d'indicateurs de défaillance basés sur les données comptables de l'entreprise. Leur emploi systématique devrait donc rencontrer un minimum de résistances puisque les comités d'entreprises (du moins dans les sociétés anonymes) disposent déjà de ces informations.

Nous avons vu que la qualité de ces indicateurs était souvent médiocre voire insuffisante. Cela ne signifie pas qu'ils ne sont pas perfectibles et qu'il faille les condamner. Au contraire, nous souhaitons très vivement que les défaillances d'entreprises soient analysées systématiquement et soient par exemple intégrées dans les études sectorielles de la Centrale des Bilans de la Banque de France. C'est sans doute en pensant à une procédure de ce type que pense M. JOBARD lorsqu'il écrit : "il faudrait définir pour chaque secteur de l'activité économique à partir de quand les ratios de l'analyse financière se mettent à clignoter" (1). On pourrait également imaginer que le critère de classement soit l'intensité capitalistique, la longueur du cycle de production, etc... plutôt que le secteur d'activité. Des indicateurs, établis selon les méthodes ci-dessus, mais sur la base de regroupements homogènes, devraient fournir d'excellents résultats.

L'outil, ainsi perfectionné, soit cependant être utilisé avec un minimum de discernement. De même qu'un panneau "Danger route glissante" ne signifie pas que l'automobiliste ira inévitablement dans le fossé, un indicateur d'alerte ne permettra jamais de dire qu'une entreprise fera forcément "faillite" dans n mois. Il devra simplement attirer l'attention et justifiera les inquiétudes du comité d'entreprise qui sera, de ce fait, en position de force pour interroger la direction générale sur ses projets à moyen et long terme. Ceci devrait introduire dans l'entreprise une véritable co-surveillance. Si des mesures de redressement sont nécessaires, elles doivent être négociées entre la direction et les représentants des travailleurs pour avoir une quelconque chance de succès. Cette procédure sera à la fois un obstacle à

(1) JOBARD (J.-P.) : Les entreprises en difficulté : Croix-Rouge ou prophylaxie ? Chronique d'actualité, SEDEIS, tome XII, n° 12, 30 juin 1975, p. 358.

l'insouciance dont certains dirigeants font preuve (l'histoire des récents mouvements sociaux suffit à en apporter de nombreux exemples) et le gage de l'adhésion des salariés aux nouveaux objectifs de l'entreprise. Enfin, si n'importe quel tiers peut, à partir des comptes, calculer un indicateur de défaillance, l'échange d'informations entre la direction et le comité d'entreprise qui en résulte est une procédure purement interne qui ne peut nuire au crédit de l'entreprise. Tous les membres du comité d'entreprise sont en effet liés par une obligation de discrétion (1).

(1) cf circulaire TE 67-35 du 1er septembre 1967 destinée aux Inspecteurs du Travail et de la Main d'Oeuvre.

CONCLUSION GENERALE

CONCLUSION GENERALE

Il est évident que la disparition d'une entreprise laisse de nombreux orphelins et qu'elle est de moins en moins bien acceptée dans un monde où tous les groupes sociaux cherchent une certaine sécurité (1). Il y a plusieurs façons de s'attaquer à ce mal :

1°/ Intervenir au niveau des victimes en les indemnisant des dommages pécuniaires. L'Etat est alors chargé de secourir les chômeurs et éventuellement les chômeurs des fournisseurs qui seraient entraînés dans des faillites en chaîne. De telles interventions ne résolvent pas tous les problèmes, leur coût en limite l'importance et elles posent des problèmes politiques. La redistribution des richesses qui en découle est-elle juste ? Jusqu'à quel point peut-on "privatiser les profits et socialiser les pertes" ? Est-il dans les attributions des Pouvoirs Publics de faire office d'assurance tous risques pour chefs d'entreprises incompetents ou imprévoyants ? Nous pensons qu'une telle intervention ne peut être qu'un ultime recours et doit donc garder un caractère très exceptionnel.

2°/ De même qu'en matière d'hygiène et de santé où l'Etat a organisé un certain nombre de mesures prophylactiques, on pourrait imaginer qu'il assure un service de prévention des défaillances d'entreprises. Il faudrait centraliser toutes les informations dont il dispose sur chaque entreprise et qui sont aujourd'hui dispersées dans différents services : fisc, douanes, greffe des tribunaux, inspection du travail, URSSAF, préfecture, Banque de France, etc... Il faut ensuite traiter ces renseignements et en tirer toutes conclusions utiles sur la santé de l'entreprise. Nous pensons que la centralisation de ces informations devrait, sinon être faite systématiquement, du moins être possible selon une procédure simple, rapi-

(1) A titre d'illustration, M. PIERRE (Henri) a intitulé dans le Monde du 22 février 1977 un article : "Aux Etats-Unis, le syndicat de l'acier demande au patronat la sécurité de l'emploi à vie". Et dans le texte qui suit, on peut lire : "Les premières réactions des compagnies (à cette demande) ne sont pas entièrement négatives". (1)

de et peu coûteuse. La Banque de France serait sans doute l'organisme le mieux à même de faire ce travail. Par contre, il est exclu qu'elle puisse traiter régulièrement pour toutes les entreprises une telle masse de renseignements. Cela ne serait fait qu'à la demande des procureurs ou des présidents de tribunaux de commerce lorsque par ailleurs, ils auraient trouvé des raisons d'avoir quelques soupçons. Il faut donc une procédure d'alerte pour les saisir.

3° / L'Etat ne pouvant assumer seul ce rôle prophylactique, il doit en déléguer la responsabilité. Trois solutions sont alors possibles.

- Laisser ce rôle aux créanciers. C'est la solution la plus ancienne et la plus traditionnelle. Mais nous avons vu que leur intérêt n'était pas forcément d'intervenir en cas de risque de défaillance. D'autre part, un fournisseur ne peut suivre de façon sérieuse la gestion de tous ses clients. Il ne peut constater que les incidents de paiement. Parmi les créanciers, seul le banquier s'intéresse dans une certaine mesure à la gestion de l'entreprise. Mais il privilégiera l'optique solvabilité qui peut être fort différente de l'optique de plein emploi.

- Etendre la mission des commissaires aux comptes pour en faire le pivot d'un système de prévention. Nous avons déjà parlé des problèmes que poserait une telle solution. Ajoutons que le commissaire aux comptes n'est pas spécialiste d'un secteur. Il n'a donc qu'une connaissance souvent superficielle du marché de l'entreprise et de ses problèmes techniques (gestion de la production, évolution technologique, etc...). Ces lacunes constituent un handicap pour prendre l'initiative de la mise en oeuvre d'une procédure de prévention. Par contre, le commissaire aux comptes peut être un rouage important d'une telle procédure sans en être l'instigateur.

- Restent les salariés qui finalement peuvent constituer les meilleurs garants de la continuité et d'une saine gestion de l'entreprise. Cela correspond à leurs aspirations (sécurité de l'emploi, cosurveillance) et à leurs compétences (bonne connaissance des problèmes de production) à condition de les informer des problèmes commerciaux et financiers. Nous avons vu dans un premier chapitre qu'une telle procédure pouvait constituer la base d'une réforme de l'entreprise, souhaitée par beaucoup, mais qui ne peut réussir que si elle correspond à un processus pédagogique de communication. Dans le

second chapitre, nous avons essayé de poser les principes d'un instrument de réflexion à moyen ou long terme sur l'évolution de l'entreprise et, dans le troisième chapitre, de montrer ce que pouvait être un indicateur de défaillance qui permette au comité d'entreprise de déclencher une procédure d'alerte. Les salariés ne seraient pas forcément les seuls à pouvoir intervenir mais étant quotidiennement impliqués dans l'activité de l'entreprise, ils sont sans doute les premiers à pouvoir et à vouloir le faire. Nous allons maintenant préciser les modalités pratiques de cette intervention.

La réforme de l'entreprise est un sujet aussi explosif que la réforme fiscale, un domaine dans lequel toute proposition fait plus facilement l'unanimité des ennemis que celle des amis. Nous avons cependant exposé un certain nombre de techniques qui pourraient être utilisées selon une procédure que nous prendrons le risque d'esquisser. Il ne peut s'agir que d'une esquisse car la mise au point détaillée d'un tel projet nécessiterait l'audition de nombreuses personnalités : juristes, représentants des syndicats ouvriers et patronaux, commissaires aux comptes, représentants de la Banque de France, etc... Ceci dépasse évidemment les moyens qui sont les nôtres. La procédure pourrait donc être très schématiquement la suivante :

1°/ L'information du comité d'entreprise sur le risque de défaillance ne se substitue à aucune des informations actuellement fournies.

2°/ Les dispositions applicables aux sociétés anonymes en matière d'information du comité d'entreprise sont étendues à toutes les entreprises quelle que soit leur forme juridique. Seules les très petites entreprises (par exemple celles de moins de 50 salariés, qui n'ont pas de comité d'entreprise) pourraient se libérer de cette obligation selon une procédure simplifiée.

3°/ Les membres du comité d'entreprise étant plus faciles à joindre que les actionnaires, il conviendrait de leur adresser, dans les cent jours qui suivent la clôture de l'exercice, des comptes fiscaux. (1) Les comptes certifiés par le commissaire aux comptes

(1) Les comptes doivent être adressés au fisc dans les trois mois.

seraient communiqués, comme il est de règle aujourd'hui, juste avant l'assemblée des actionnaires. Cela permettrait de gagner plus de deux mois.

4° / La Centrale des Bilans de la Banque de France verrait sa mission élargie. Elle devrait publier chaque année une fonction discriminante qui permette de mieux appréhender le risque de défaillance à partir des comptes (1). Eventuellement, cette fonction pourrait comporter plusieurs variantes selon le secteur ou les caractéristiques de l'exploitation de l'entreprise. Le comité d'entreprise, assisté de son expert comptable, dispose donc d'un indicateur objectif et, compte tenu des améliorations qu'on peut lui apporter, suffisamment sensible.

5° / En plus de la séance annuelle de présentation des comptes, il faudrait prévoir une seule réunion supplémentaire du comité d'entreprise consacrée à l'appréciation du risque de défaillance. On pourrait y resituer les résultats donnés par la fonction discriminante pour l'entreprise dans un contexte plus large : étude du marché de l'entreprise, projets de développement et de diversification, indicateurs d'alerte fondés sur des données extra-comptables, etc... Au cours de cette réunion, le comité se prononce sur l'opportunité de déclencher une procédure d'alerte.

6° / La procédure d'alerte consisterait en une lettre adressée par le comité d'entreprise au chef d'entreprise. L'expert comptable du comité d'entreprise aurait sans doute un rôle très important à jouer dans la rédaction de cette lettre car elle doit clairement indiquer les motifs d'inquiétude. Les dirigeants de l'entreprise disposeraient d'un certain délai pour répondre par écrit à cette lettre en réfutant les arguments du comité d'entreprise ou en donnant des informations sur leurs projets. Cette phase, purement interne, de la procédure, sur laquelle nous avons déjà insisté à la fin du premier chapitre, révélerait la volonté de dialogue des dirigeants ou au contraire leur refus de considérer les salariés comme des partenaires à part entière.

7° / En cas de refus de réponse de la part du chef d'entreprise ou de réponse jugée insuffisante, le comité d'entreprise pourrait adresser une lettre au Président du Tribunal de commerce (avec

(1) cf chapitre III, section 2, p. 163.

envoi d'un double au commissaire aux comptes) exposant la situation.

8° / Le Président du tribunal de commerce déciderait seul de la suite à donner. Il devrait notamment pouvoir collecter rapidement toutes informations utiles sur l'entreprise auprès de l'Administration fiscale, de la Banque de France, des organismes collectant les cotisations sociales, du ou des commissaires aux comptes, etc... (1) On retomberait ensuite dans la procédure correspondant à la saisine d'office.

Pour qu'une telle procédure soit viable, il faut qu'elle emprunte des sentiers connus. Ainsi, nous n'avons pas créé d'organisme nouveau mais tout au plus étendu le champ d'activité de ceux qui existent. La procédure doit être aussi légère que possible. Il suffit de prévoir une seule réunion supplémentaire du comité d'entreprise. Le Président du tribunal de commerce est saisi par une simple lettre. Par contre, il faut que la formation économique, comptable et financière des membres des comités d'entreprises fasse de gros progrès afin de pouvoir mener avec le chef d'entreprise une discussion selon un schéma rigoureux tel que celui que nous avons présenté dans le chapitre II. Ils doivent également prendre conscience du fait que plus on attend que la situation se détériore, plus les chances de redressement sont faibles.

Mais au-delà de ces problèmes de procédure, peut-on penser que les partenaires accepteront cette structure de dialogue ? Les syndicats sont bien conscients du fait que ce peut être un piège qui les enferme dans une logique capitaliste qu'ils rejettent. Mais il serait sans doute encore beaucoup plus grave pour eux de refuser le jeu car ils abandonneraient ainsi un moyen de contrôle du niveau de l'emploi. Quant à la possibilité d'abuser de ce nouveau pouvoir, nous pensons qu'elle est minime car les représentants syndicaux ne peuvent prendre la responsabilité de précipiter les difficultés de l'entreprise en faisant publiquement état des dangers qui la menacent. Le recours abusif au Président du tribunal de commerce

(1) Nous avons déjà insisté sur l'intérêt d'une procédure de centralisation rapide des informations.

serait sans effet et ne pourrait que contribuer à discréditer ses auteurs. Inversement, les membres du comité d'entreprise peuvent s'appuyer, pour vaincre une résistance patronale, sur des critères objectifs de défaillance. Cette possibilité de pression est saine puisqu'à aucun moment le différent n'est rendu public. En refusant le dialogue, le chef d'entreprise risque simplement de s'attirer la méfiance du comité d'entreprise qui peut déclencher prématurément une procédure d'alerte. Même si, objectivement, cela n'a pas de conséquence, peu de dirigeants aiment éveiller l'intérêt des autorités judiciaires.

Cette procédure semble donc assez équilibrée et de nature à provoquer plus rapidement une prise de conscience collective des difficultés de l'entreprise. Toutefois, dans un domaine où la rigueur scientifique cadre mal avec la réalité, on ne peut prétendre mettre au point une procédure et une méthode définitive. Il faut accepter qu'il y ait une période d'expérimentation au terme de laquelle de nouvelles habitudes, que nous espérons meilleures, seront prises face au problème de la défaillance des entreprises.

En conclusion, la réforme de l'entreprise ne sera une véritable réforme que si elle aboutit à une redistribution du pouvoir. Cela ne signifie pas que les travailleurs souhaitent endosser la responsabilité de la conduite de l'affaire mais simplement qu'ils veulent contrôler que les différentes décisions ne vont pas à l'encontre de leurs intérêts. Il faut les préparer à ce nouveau rôle qui ne pourra être rempli que progressivement en leur demandant dans un premier temps de contrôler seulement la gestion du volume de l'emploi. Ce premier mouvement étant lancé, l'idée d'une réforme cessera d'être l'objet de discours pour entrer dans les mœurs.

ANNEXES

- 1°/ Nomenclature du "bilan social" de M. Alain Chevalier.
- 2°/ Liste des ratios et des secteurs retenus pour les publications de la Centrale des Bilans de la Banque de France.
- 3°/ Présentation générale de la méthode de l'analyse discriminante.

ANNEXE 1

Présentation synoptique de la nomenclature générale (Source: CHEVALIER Alain: Le bilan social de l'entreprise. Masson, 1976, 1976, p. 54 et 55.)

| ¹ <i>L'aménagement des durées</i> | ² <i>L'aménagement des espaces</i> | ³ <i>L'aménagement des conditions de travail</i> | ⁴ <i>L'aménagement des revenus</i> | ⁵ <i>La prise en compte des groupes et des organisations</i> | ⁶ <i>La prise en compte des personnes</i> | ⁷ <i>Le pouvoir dans l'entreprise</i> | ⁸ <i>L'activité de l'entreprise et ses conséquences sur la société</i> | ⁹ <i>Les orientations de l'entreprise et son rôle dans la société</i> |
|---|---|--|--|--|--|---|--|---|
| 1.1. Le contenu des temps liés à l'entreprise | 2.1. L'architecture de l'entreprise dans l'environnement | 3.1. Les conditions de sécurité | 4.1. La répartition des revenus de l'entreprise | 5.1. La place des groupes dans le fonctionnement de l'entreprise | 6.1. Le recrutement des collaborateurs | 7.1. Les conditions du pouvoir dans l'entreprise | 8.1. L'activité de l'entreprise et les niveaux de l'emploi | 9.1. Le choix des activités |
| 1.2. Les systèmes de collaboration | 2.2. L'entreprise et les moyens de communication | 3.2. Les conditions de santé | 4.2. Les modes de calcul des rémunérations | 5.2. Les relations de l'entreprise avec les syndicats de salariés | 6.2. L'accueil des collaborateurs | 7.2. Le système d'information | 8.2. La vie de l'entreprise et la structure de l'emploi | 9.2. Le choix des implantations |
| 1.3. Le cadre annuel des présences | 2.3. L'utilisation des espaces de l'entreprise | 3.3. Les conditions d'équilibre psycho- physiologique | 4.3. L'éventail des salaires | 5.3. Les relations de l'entreprise avec les organismes professionnels | 6.3. Le système d'appréciation dans l'entreprise | 7.3. La décision dans l'entreprise | 8.3. L'entreprise et le niveau des revenus | 9.3. Les stratégies à l'égard des partenaires économiques |
| 1.4. Le cadre mensuel hebdomadaire et quotidien des présences | 2.4. Les aménagements internes de l'entreprise | 3.4. Les conditions d'enrichissement professionnel | 4.4. L'utilisation du profit de l'entreprise | 5.4. Les relations de l'entreprise avec les autres organes de représentation sociale | 6.4. L'orientation et la définition des fonctions dans l'entreprise | 7.4. La structure et la régulation des relations dans l'entreprise | 8.4. La production de l'entreprise et l'environ- nement | 9.4. Le rôle sanitaire et socio-culturel de l'entreprise |
| 1.5. Le départ des collaborateurs | | | | | 6.5. La formation des personnes | | 8.5. L'entreprise et la recherche | 9.5. Le rôle socio-politique de l'entreprise |
| | | | | | 6.6. L'expression des personnalités dans l'entreprise | | 8.6. L'apport des biens et des services diffusés à leurs utilisateurs | |
| | | | | | 6.7. La réalisation des personnes dans leur travail | | 8.7. L'effet des biens et des services diffusés sur l'environne- ment | |

ANNEXE 2

INDUSTRIE

(Source: Centrale des Bilans de la Banque de
France: Notes méthodologiques, avril 1976)

LISTE DES RATIOS

| | | | |
|---|-------|--|----|
| CARACTÉRISTIQUES ÉCONOMIQUES | A 1 | $\frac{\text{Valeur ajoutée}}{\text{Production}}$ | % |
| | A 2 | $\frac{\text{Production}}{\text{Effectifs}}$ | mF |
| | * A 3 | $\frac{\text{Valeur ajoutée}}{\text{Effectifs}}$ | mF |
| | A 4 | $\frac{\text{Valeur ajoutée}}{\text{Immobilisations brutes d'exploitation}}$ | % |
| | * A 5 | $\frac{\text{Frais de personnel}}{\text{Valeur ajoutée}}$ | % |
| STRUCTURE FINANCIÈRE | * B 1 | $\frac{\text{Capitaux permanents}}{\text{Valeurs immobilisées nettes}}$ | % |
| | B 2 | $\frac{\text{Fonds de roulement net}}{\text{Actif circulant}}$ | % |
| | * B 3 | $\frac{\text{Capitaux propres}}{\text{Capitaux permanents}}$ | % |
| | B 4 | $\frac{\text{Amortissements}}{\text{Immobilisations brutes d'exploitation}}$ | % |
| RENTABILITÉ | * C 1 | $\frac{\text{Résultat brut d'exploitation avant frais financiers}}{\text{Ventes de biens et services}}$ | % |
| | * C 2 | $\frac{\text{Résultat brut d'exploitation après frais financiers}}{\text{Ventes de biens et services}}$ | % |
| | C 3 | $\frac{\text{Résultat net d'exploitation}}{\text{Ventes de biens et services}}$ | % |
| | C 4 | $\frac{\text{Résultat net avant impôt}}{\text{Capitaux propres}}$ | % |
| GESTION | D 1 | $\frac{\text{Ventes de biens et services}}{\text{Capitaux propres}}$ | % |
| | * D 2 | $\frac{\text{Dotations aux amortissements et aux provisions}}{\text{Valeur ajoutée}}$ | % |
| | D 3 | $\frac{\text{Dotations aux amort. et prov. + résultat comptable}}{\text{Dettes financières à plus d'un an}}$ | % |
| | D 4 | $\frac{\text{Dettes fournisseurs exploitation} \times 360}{\text{Achats (T.T.C.) + T.F.S.E. (T.T.C.)}}$ | Nj |
| | * D 5 | $\frac{\text{Créances sur clients} \times 360}{\text{Ventes de biens et services T.T.C.}}$ | Nj |

- Les ratios précédés d'un astérisque (*), choisis parmi les plus significatifs, sont seuls retenus dans les fascicules sectoriels condensés et dans les graphiques des dossiers sectoriels d'évolution.
- Lorsque l'exercice comptable de l'entreprise ne s'étend pas sur douze mois certains ratios qui, de ce fait, perdraient toute signification ne sont pas calculés.

COMMERCE

LISTE DES RATIOS

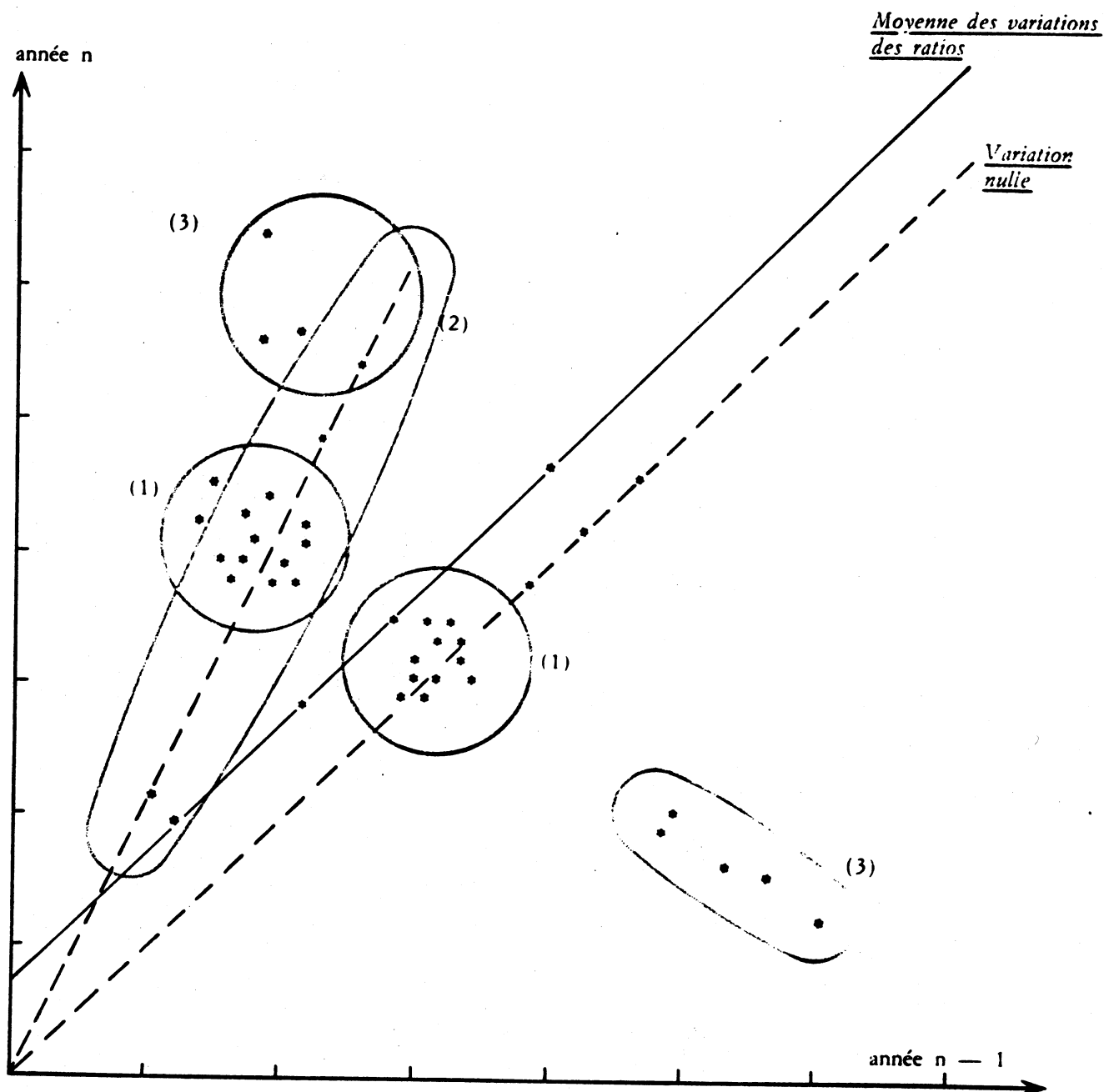
| | | | |
|---------------------------------|-------|--|----|
| CARACTÉRISTIQUES ÉCONOMIQUES | A 1 | $\frac{\text{Marge sur prix d'achat des marchandises vendues}}{\text{Ventes de biens et services}}$ | % |
| | A 2 | $\frac{\text{Ventes de biens et services}}{\text{Effectifs}}$ | mF |
| | * A 3 | $\frac{\text{Marge sur prix d'achat des marchandises vendues}}{\text{Effectifs}}$ | mF |
| | A 4 | $\frac{\text{Valeur ajoutée}}{\text{Ventes de biens et services}}$ | % |
| | A 5 | $\frac{\text{Valeur ajoutée}}{\text{Effectifs}}$ | mF |
| STRUCTURE FINANCIÈRE | * B 1 | $\frac{\text{Capitaux permanents}}{\text{Valeurs immobilisées nettes}}$ | % |
| | B 2 | $\frac{\text{Fonds de roulement net}}{\text{Actif circulant}}$ | % |
| | * B 3 | $\frac{\text{Capitaux propres}}{\text{Capitaux permanents}}$ | % |
| | B 4 | $\frac{\text{Amortissements}}{\text{Immobilisations brutes d'exploitation}}$ | % |
| RENTABILITÉ | * C 1 | $\frac{\text{Résultat brut d'exploitation avant frais financiers}}{\text{Ventes de biens et services}}$ | % |
| | * C 2 | $\frac{\text{Résultat brut d'exploitation après frais financiers}}{\text{Ventes de biens et services}}$ | % |
| | C 3 | $\frac{\text{Résultat net d'exploitation}}{\text{Ventes de biens et services}}$ | % |
| | C 4 | $\frac{\text{Résultat net avant impôt}}{\text{Capitaux propres}}$ | % |
| GESTION | D 1 | $\frac{\text{Ventes de biens et services}}{\text{Capitaux propres}}$ | % |
| | D 2 | $\frac{\text{Dotations aux amort. et prov. + résultat comptable}}{\text{Dette financière à plus d'un an}}$ | % |
| | * D 3 | $\frac{\text{Stocks} \times 360}{\text{Prix d'achat des marchandises vendues}}$ | Nj |
| | D 4 | $\frac{\text{Dettes fournisseurs exploitation} \times 360}{\text{Achats (T.T.C.) + T.F.S.E. (T.T.C.)}}$ | Nj |
| | * D 5 | $\frac{\text{Créances sur clients} \times 360}{\text{Ventes de biens et services T.T.C.}}$ | Nj |

— Les ratios précédés d'un astérisque (*), choisis parmi les plus significatifs, sont seuls retenus dans les fascicules sectoriels condensés et dans les graphiques des dossiers sectoriels d'évolution.

— Lorsque l'exercice comptable de l'entreprise ne s'étend pas sur douze mois certains ratios qui, de ce fait, perdraient toute signification ne sont pas calculés.

GRAPHIQUE D'EVOLUTION DE RATIOS

Exemple : ratio X



1. Variations homogènes de valeurs homogènes (nuages).
2. Evolutions dans les mêmes proportions.
3. Variations hétérogènes.

LISTE DES SECTEURS RETENUS POUR LES PUBLICATIONS DE LA CENTRALE DE BILANS

| | |
|------------|--|
| Secteur 01 | Pêche |
| 02 | Forêts |
| 03 | Culture |
| 04 | Production animale |
| 05 | Activités annexes de l'agriculture |
| 06 | Electricité, gaz, eau, chauffage urbain et divers |
| 11 | Pétrole et carburants |
| 12 | Industrie charbonnière |
| 13 | Extraction de minerais de fer et sidérurgie |
| 14 | Extraction des minerais et métallurgie des métaux non ferreux |
| 15 | Première transformation des métaux non ferreux |
| 16 | Première transformation des métaux ferreux |
| 17 | Fonderie |
| 18 | Industries d'équipement général, industriel ou domestique |
| 19 | Matériel de travaux publics, mines, métallurgie, matériel de levage et manutention |
| 20 | Machines-outils, outillage mécanique et matériels connexes |
| 21 | Machinisme agricole |
| 22 | Machines et équipements pour industries spécialisées |
| 23 | Transformation des métaux : activités de sous-traitance |
| 24 | Transformation des métaux : biens intermédiaires |
| 25 | Transformation des métaux : petit équipement |
| 26 | Transformation des métaux : biens de consommation |
| 27 | Construction navale |
| 28 | Construction automobile |
| 29 | Construction aéronautique |
| 30 | Construction de matériel électrique |
| 31 | Précision, horlogerie, optique |
| 32 | Industrie du verre |
| 33 | Matériaux de construction, céramique |
| 34 | Bâtiment, gros œuvre |
| 35 | Bâtiment, second œuvre |
| 36 | Travaux publics |
| 37 | Chimie |
| 38 | Industrie pharmaceutique |
| 39 | Parachimie |
| 40 | Caoutchouc et amiante |
| 41 | Corps gras |
| 42 | Travail des grains et farines |
| 43 | Sucrierie, distillerie, boissons |
| 44 | Industrie laitière |
| 45 | Conserverie |
| 46 | Industries alimentaires diverses |
| 47 | Industries du froid |
| 48 | Industries du jute et du lin |
| 49 | Industrie du coton |
| 50 | Industrie de la laine |
| 51 | Industrie de la soierie |
| 52 | Textiles artificiels et synthétiques |
| 53 | Bonneterie |
| 54 | Industries annexes des textiles |
| 55 | Industries de l'habillement |
| 56 | Apprêts de pelleterie, tannerie, mégisserie |
| 57 | Maroquinerie, ganterie et divers |
| 58 | Industrie de la chaussure |

| | | |
|---------|----|---|
| Secteur | 59 | Scieries et travail mécanique du bois |
| | 60 | Industries de l'ameublement |
| | 61 | Industries du papier-carton |
| | 62 | Industrie polygraphique, presse, édition |
| | 63 | Bijouterie, orfèvrerie, joaillerie |
| | 64 | Jeux, jouets, articles de sport et de puériculture |
| | 65 | Brosserie, tabletterie et articles de bureau |
| | 66 | Industries diverses |
| | 67 | Transformation des matières plastiques |
| | 68 | Transports routiers |
| | 69 | Transports ferroviaires |
| | 70 | Transports fluviaux |
| | 71 | Transports maritimes |
| | 72 | Transports aériens |
| | 73 | Auxiliaires de transport |
| | 74 | Commerces agricoles et alimentaires de détail |
| | 75 | Commerces agricoles et alimentaires de gros |
| | 76 | Commerces multiples |
| | 77 | Commerces de gros des matières premières, matériaux, combustibles |
| | 78 | Commerces de gros de produits non agricoles élaborés |
| | 79 | Commerce de détail de produits non agricoles |
| | 80 | Commerces de gros des textiles, de l'habillement et des cuirs |
| | 81 | Commerce de détail des textiles, de l'habillement et des cuirs |
| | 82 | Commerces de détail divers |
| | 83 | Commerces de gros divers |
| | 84 | Hôtellerie, débits de boisson |
| | 85 | Prestataires de services |
| | 86 | Assurances |
| | 87 | Santé |
| | 88 | Spectacles |

ANNEXE 3

PRESENTATION GENERALE DE LA METHODE DE L'ANALYSE DISCRIMINANTE.

Cette annexe n'a pas pour ambition de faire progresser les sciences statistiques et encore moins de présenter tous les développements mathématiques relatifs à l'analyse discriminante. Il s'agit simplement, en faisant appel à son intuition "géométrique" (ce qui suppose que l'on se limite à un espace à trois dimensions) de faire comprendre au lecteur non mathématicien le principe de base de cette méthode et de lui permettre d'en voir l'intérêt et les limites.

1°/ LE CADRE GENERAL DE LA METHODE.

L'analyse discriminante est l'une des techniques de l'analyse des données.

Cette dernière constitue le développement le plus récent et le plus spectaculaire de la statistique descriptive qui était considérée comme la partie la moins noble des sciences statistiques. La vogue des modèles mathématiques, qui supposaient des hypothèses restrictives, quelquefois difficilement vérifiables, et des données assez peu nombreuses avait entraîné un développement des notions d'estimation et de test. Cette approche a été remise en cause par le développement des ordinateurs permettant le traitement de grandes masses de données. Il fallait donc trouver des méthodes permettant de structurer des informations trop nombreuses pour être "digérées" par l'homme, de chercher "des

ressemblances et des différences, en transformant les données pour les visualiser, et en les réduisant sans trop (en) perdre (...) pour éliminer les redondances et exhiber les liaisons."(1)

L'analyse des données se compose de trois familles de méthodes:

1°/ Méthodes de structuration des données qui comprennent des techniques de:

- classification,
- segmentation,
- typologie.

2°/ Méthodes d'analyse factorielle permettant d'effectuer des synthèses qui incluent l'analyse:

- en composante principale,
- des correspondances,
- en facteurs communs et spécifiques et
- l'analyse discriminante.

3°/ Méthodes de régression.

Nous allons maintenant nous intéresser exclusivement à l'analyse discriminante, puisque c'est la seule de ces méthodes que nous ayons utilisée.

2°/ LA METHODE DE L'ANALYSE DISCRIMINANTE.

a - Quels types de problèmes peut-on résoudre à l'aide de l'analyse discriminante?

La méthode suppose que "les individus sont classés ou classables en plusieurs groupes: l'appartenance à un groupe donne naissance à une variable qualitative Y ayant autant de modalités qu'il y a de groupes (dans notre étude, la variable qualitative est l'existence ou l'absence de risque de faillite). Par ailleurs, des variables, que l'on peut considérer comme quantitatives (ici, une

(1) BERTIER (P.) et BOUROCHE (J.-M.): Analyse des données multidimensionnelles. Dunod, 1975, p. 2.

combinaison linéaire de ratios), sont mesurées sur chaque individu. On peut alors se poser les questions suivantes:

1 - Les groupes diffèrent-ils sur l'ensemble des variables quantitatives (ou sur un sous-ensemble)?

2 - La seule connaissance des variables quantitatives permet-elle de réaffecter les individus (dont nous connaissons par ailleurs le groupe d'appartenance) dans leur propre groupe et, si oui, quelle est l'erreur commise?

3 - La seule connaissance des variables quantitatives permet-elle d'affecter les individus (dont nous savons qu'ils appartiennent à l'un des groupes, mais ignorons lequel) dans l'un des groupes, et ceci avec une probabilité d'erreur minimum?

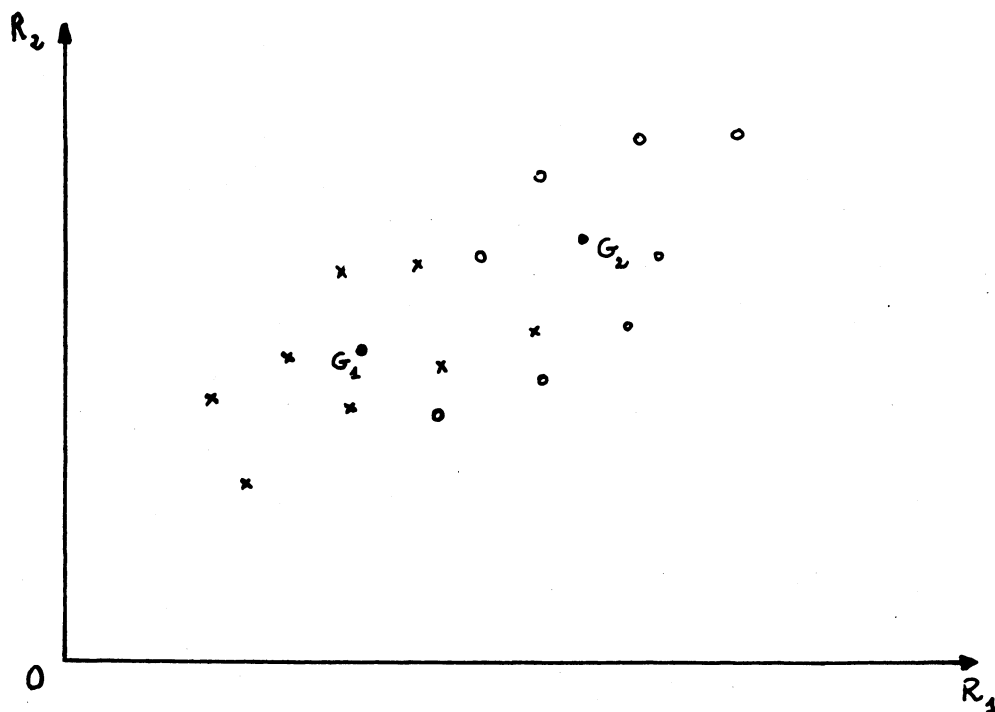
4 - Peut-on réduire le nombre de variables quantitatives de manière à ne garder que les variables qui, globalement, différencient le mieux les divers groupes?" (1)

L'analyse discriminante à but décisionnel permet de répondre aux questions de type 3 et 4 qui sont celles qui nous intéressent ici.

b - Le principe de base de l'analyse discriminante.

Soit un groupe d'entreprises comprenant des entreprises qui feront faillite (groupe 1) et d'autres qui sont saines (groupe 2). Chaque entreprise est caractérisée par deux variables quantitatives qui sont la valeur prise par deux ratios R_1 et R_2 (afin de nous limiter à un espace à deux dimensions). Le graphique de la page suivante donne une image de cette population:

(1) BERTIER et BOUROCHE: op. cit., p. 165.



x entreprises "mauvaises"

o entreprises "saines"

G_1 centre de gravité du nuage de points représentatif des entreprises "mauvaises"

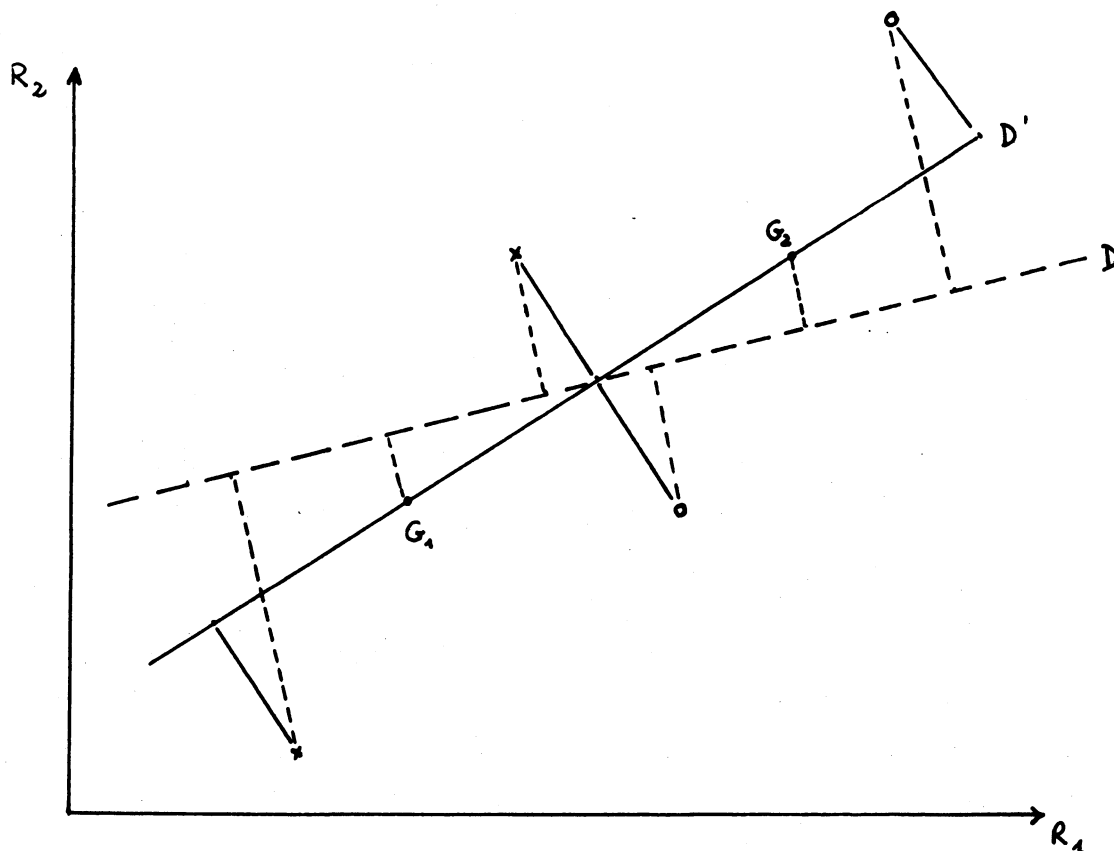
G_2 centre de gravité du nuage de points représentatif des entreprises "saines"

Le principe de l'analyse discriminante consiste à réduire le nombre des dimensions. Autrement dit, on cherchera une image dans un espace à une dimension (l'axe discriminant) d'un nuage de points situé dans un espace à n dimensions (ici, deux dimensions). Il suffit pour cela de projeter tous les points sur une droite. Mais cette réduction de l'information devra satisfaire un certain nombre de contraintes afin de séparer au mieux les deux groupes d'entreprises.

- Les projections des deux centres de gravité G_1 et G_2 doivent être aussi éloignées que possible l'une de l'autre.

- Les projections des deux nuages doivent être aussi regroupées que possible autour de leurs centre de gravité respectifs.

Un schéma très simple montrera que ces deux conditions ne sont pas identiques.



Nous voyons qu'une projection sur l'axe D' maximise la distance entre les deux centres de gravité G_1 et G_2 . Par contre, une entreprise bonne et une entreprise mauvaise sont projetées en un même point de cet axe. Une projection sur l'un des axes R_1 ou R_2 ne maximise plus la distance entre les "images" des centres de gravité. De plus, une projection sur R_2 aurait, dans notre exemple, pour inconvénient de donner une "image dans le désordre" de la population: une bonne entreprise serait confondue avec le centre de gravité des mauvaises et inversement.

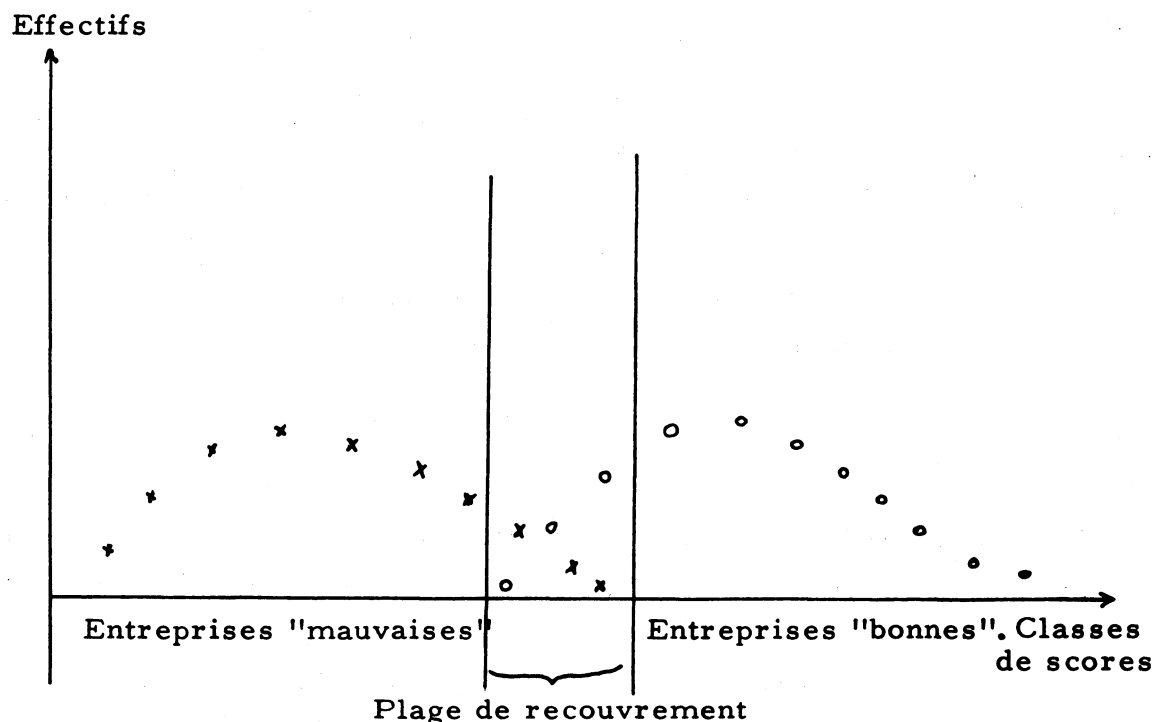
Par contre, une projection sur un axe D (que l'on peut considérer comme l'axe discriminant) a pour avantage de réaliser un bon compromis:

- la distance entre les images de G_1 et G_2 n'est pas trop inférieure à la distance réelle mesurée sur D' ,
- les bonnes entreprises ne sont pas mélangées avec les mauvaises.

Tout le problème est de quantifier ce compromis, c'est-à-dire de trouver l'équation de cette droite D .

"L'utilisation de l'indicateur discriminant ainsi déterminé pour la prévision pose le problème du classement d'une nouvelle entreprise (dont on ne sait pas a priori si elle appartient au groupe

des bonnes ou à celui des mauvaises)." (1) Pour cela, nous associerons à chaque entreprise un score (2) qui déterminera la position de son image sur l'axe discriminant. Si l'on représente graphiquement les effectifs des entreprises pour les différentes classes de scores, on obtient généralement un schéma du type suivant:



La distribution est normale. (3) A cela, deux objections sont faites:

1 - Rien ne prouve que la distribution d'entreprises, classées selon un ration, soit normale. La réponse à cette objection est que le score qui sert au classement est une combinaison linéaire de

(1) ALTMAN, MARGAINE, SCHLOSSER et VERNIMMEN: Validité de la méthode des ratios. Cahier de recherche n°16, CESA, 1974, 2ème partie, p. 25.

(2) Certains auteurs appellent ce score: "fonction de classification" ou "fonction discriminante".

(3) Cf. à ce sujet: GRU (Larry, George): Financial ratios, multiple discriminant analysis and the prediction of small corporate failure. Ph. D., University of Minnesota, 1973, p. 197 à 205.

ratios et que, en vertu du théorème centrale limite, cette combinaison peut aboutir à une distribution normale, même si cela n'était pas vérifié pour chacun des ratios.

2 - Les défaillances d'entreprises sont, proportionnellement, suffisamment rares pour qu'on leur applique une loi de Poisson plutôt qu'une loi de Gauss. A cela on peut répondre que les échantillons d'entreprises défaillantes sur lesquelles nous travaillons sont suffisamment grands pour que la loi de Gauss soit applicable.

La connaissance de cette loi de distribution permet, lorsque le score d'une entreprise se situe dans la plage de recouvrement, de calculer le risque d'erreur que l'on commet en considérant l'entreprise comme bonne ou mauvaise.

CONCLUSION

Cette annexe, dont la rédaction était inspirée par un souci pédagogique et non scientifique, avait pour objectif de montrer comment, au prix d'un appauvrissement, on pouvait traiter l'information pour la rendre utilisable. Il est en effet presque impossible de se faire une idée du profil de l'entreprise défaillante au vu d'un tableau groupant les valeurs de plusieurs dizaines de ratios pour des centaines d'entreprises. Tous ces ratios ne sont pas indépendants; il y a donc des redondances à éliminer. D'autre part, tous ces ratios n'ont pas la même valeur explicative du phénomène de défaillance. Enfin, il faut remarquer que cette démarche est particulièrement adaptée au gestionnaire qui cherche plus à observer la réalité qu'à vérifier la validité d'une construction théorique.

BIBLIOGRAPHIE

NB: Tout regroupement d'ouvrages et articles par thème comporte une part d'arbitraire. Aussi préférons nous expliciter notre critère de classement. Chaque titre a été rattaché à la rubrique correspondant aux idées que nous y avons cherché.

1° / RELATIONS DU TRAVAIL.

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions du Travail
(ANACT): La notion de "bilan social". Lettre d'information
n°3, septembre 1975, 3 p.

ANTONI (Antoine): La coopération ouvrière de production.
Confédération générale des coopératives ouvrières de
production, 1970, 133 p.

Association Française des Conseillers de Direction (AFCOD):
Les ratios sociaux, base du bilan social de l'entreprise.
Les éditions d'organisation, 1975, 157 p.

BLIND (Serge): Cas concrets d'intervention de l'expert comptable
du comité d'entreprise. Revue française de comptabilité
n° 52, juillet 1975, Supplément "Les mercredis de la comp-
tabilité", p. 22 à 27.

BLOCH-LAINE (François): Pour une réforme de l'entreprise.
Seuil, 1967, 185 p.

BLOCH-LAINE (François) & RILEY (Charles): La réforme de
l'entreprise: d'en haut ou d'en bas? Le Monde, 26 octobre 1976.

BOULIN (Philippe): Le bilan social de l'entreprise en tant qu'élément
d'information pour les actionnaires et pour les différents
destinataires des plaquettes annuelles. COB, note dactylo-
graphiée, 10 décembre 1975, 9 p.

CALVEZ (Corentin): Mémoire sur la concertation dans l'entre-
prise. CGC, Inter-sections n° spécial 7, p. 25 à 29.

CATALA (Nicole): L'entreprise en question. Universalia 1975,
Encyclopaedia Universalis, 1975, p. 277 à 280.

Centre Chrétien des Chefs d'Entreprises Français (CFPC):
Pour un bilan social. Professions et entreprises, sept. -oct.
1976, p. 12 à 20.

CHARBONNEL (Jean): L'affaire Lip. Exposé fait le 25 octobre 1973
au Centre Chrétien des Patrons et Dirigeants d'Entreprises
françaises, Document dactylographié, 18 p.

CHARBONNEL (Jean): L'affaire Lip. Exposé à la presse du 31 janvier
1974, Document dactylographié, 9 p.

- CHAVANNES (G.): La fonction sociale de l'entreprise. COB, Note dactylographiée, 4 p.
- CHERAMY (Robert): Le bilan social de l'entreprise au Conseil Economique et Social. L'enseignement public, 3 décembre 1976, 12 p.
- CHEVALIER (Alain): Le bilan social de l'entreprise. Masson, 1976, 164 p.
- COMBE (Maurice): L'alibi. Vingt ans d'un comité central d'entreprise. Gallimard, 1969, 330 p.
- Commission des Opérations de Bourse (COB): Le bilan social de l'entreprise. Note dactylographiée, 6 p.
- COUETOUX (Michel): Vingt ans d'expérience: position et rôle de l'expert comptable du comité d'entreprise à la lumière de l'enquête menée par l'Institut du Travail de Grenoble. Revue française de comptabilité n°52, juillet 1975, Supplément "Les mercredis de la comptabilité", p. 7 à 12.
- DURAFOUR (Michel): La réforme de l'entreprise. Conférence de presse du 14 avril 1976, Ministère du Travail, Service de Presse, 7 p. + annexes.
- GONDRAND (François): L'information dans l'entreprise. Pourquoi? Comment? Les Editions d'Organisation. 1975, 352 p.
- LASSEGUE (Pierre): La réforme de l'entreprise. Etude critique sur les possibilités d'une "Tierce Solution". Librairie du Recueil Sirey, 1948, 458 p.
- LASSERRE (Georges): La cosurveillance: panacée ou épouvantail? Le Monde, 15 juin 1976.
- LOMBARD (François): Mythes et réalités du projet de "bilan social". Le Monde, 23 novembre 1976.
- MALTERRE (André): L'information et la participation du personnel. CGC, Inter-sections, n° spécial 7, p. 17 à 24.
- MAURY (Luc): Le bilan social, une méthode pratique d'action. Professions et entreprises. Sept.-oct. 1976, p. 21 à 32.
- Ministère du Travail, Service de Presse: La réforme de l'entreprise. Travail informations n°24, 13-19 septembre 1976, p. 5.
- MONTUCLARD (Maurice): La dynamique des comités d'entreprise. CNRS, 1963, 551 p.

- RICHARD (Bertrand): La genèse du bilan social. La revue de l'entreprise (Production et gestion) n°2, décembre 1976, p. 48 à 53.
- ROULLET (Véronique): Le bilan social. La revue de l'entreprise (Production et gestion), novembre 1976, p. 60 à 70.
- SANTOCKI (J.): Management audit: is it myth or reality? Management accounting, septembre 1973, p. 350 à 352.
- SUDREAU (Pierre): La réforme de l'entreprise. La documentation française, 1975, 192 p.
- Syndex: Rapport sur Lip. Document dactylographié, 1973, 25 p.
- Union des Industries Metallurgiques et Minières (UIMM): Le bilan social. Collection "Etudes", n°12, 1975, 114 p.
- VIREFLEAU (Robert): L'expert comptable du comité d'entreprise vu par un syndicaliste. Revue française de comptabilité n°52, juillet 1975, Supplément "Les mercredis de la comptabilité", p. 19 à 21.
- de VOGÜE (Robert-Jean): L'expert comptable du comité d'entreprise vu par un chef d'entreprise. Revue française de comptabilité n°52, juillet 1975, Supplément "Les mercredis de la comptabilité", p. 15 à 18.
- WEISS (Dimitri): Relations industrielles. Sirey, 1973, 320 p.
- WEISS (D.): Information économique, entreprise et relations collectives: un dossier français. Relations industrielles, Québec, volume 29, n°1, 1974, p. 3 à 64.
- WEISS (D.): Les relations du travail. Dunod, 1975, 217 p.
- WEISS (D.): Participation aux décisions et négociations collectives. Relations industrielles, Québec, volume 30, n°4, 1975, p. 571 à 584.
- WEISS (D.): Pouvoir syndical et esprit d'entreprise. Revue française des affaires sociales n°1, janvier-mars 1976, p. 47 à 79.
- WEISS (D.): Communication, presse et mass média dans l'entreprise. Production et gestion n° 285, juillet-août 1976, p. 35 à 45.
- WEISS (D.): Vers des relations post-industrielles? Revue française des affaires sociales n°4, oct.-déc. 1976, p. 139 à 167.
- WEISS (D.): Cogestion et participation dans le système français de relations industrielles. Revue française de gestion. Nov.-déc. 1976, p. 26 à 44.

- X: Le bilan social de l'entreprise, thème de la réunion annuelle organisée par la COB pour les responsables de l'information des sociétés cotées. Bulletin mensuel de la COB n°77.
- X: Un projet américain très sérieux: la sécurité de l'emploi à vie. La presse économique, n°27, 24 sept. 1976, p. 21.
- X: Avant-projet de loi relatif au bilan social annuel de l'entreprise. Liaisons sociales, supplément au n°73, 15 oct. 1976, 2p.
- X: L'entreprise: structures et pouvoirs. Les cahiers français n° 180, mars-avril 1977, 64 p.

2°/ ASPECTS JURIDIQUES.

- ANGLEYS (Ferdinand): Les diligences de l'expert comptable du comité d'entreprise. Revue française de comptabilité n°52, juillet 1975, supplément "Les mercredis de la comptabilité", p. 13 et 14.
- BATAILLE (Jean-Pierre): L'expertise préventive de l'entreprise à l'initiative des tribunaux de commerce: proposition d'une procédure nouvelle et rôle de l'expert comptable. Mémoire d'expert comptable, 1974, 186 p.
- BEAUCOURT (Claude): Les implications juridiques du rapport Sudreau. Revue française de gestion n°3, janv.-fév. 1976, p. 71 à 81.
- BRUNOIS (Richard): La sauvegarde des entreprises en difficulté et le rapport Sudreau. Economie et Comptabilité n°115, septembre 1976, p. 3 à 7.
- CABRILLAC (Michel): Le rôle du juge en présence des problèmes économiques en droit commercial français. Travaux de l'Association Henri CAPITANT, Dalloz, 1975, p. 152 à 166.
- CHAMPAUD (Claude): La situation des entreprises en difficulté, problème de droit économique perturbant le droit privé. Revue française de comptabilité n°64, août-sept. 1976, p. 373 à 378.
- CHAMPAUD (Claude): Les responsabilités des organismes publics et para-publics. Revue française de comptabilité n°64, août-sept. 1976, p. 488 à 498.

- Commission des Communautés Européennes, Secrétariat général:
Proposition d'un statut des sociétés anonymes européennes.
Supplément au bulletin des communautés européennes n°8,
1970, 223 p.
- Commission des Communautés Européennes: Proposition de 5ème
directive sur la structure des sociétés anonymes. Bulletin
des Communautés Européennes, supplément 10/72, 65 p.
- Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (CECA), Haute
Autorité: Les relations entre employeurs et travailleurs sur
le plan de l'entreprise: formes et fonctions. Luxembourg,
1967, 276 p.
- Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC): Le
commissaire aux comptes et la gestion. Mars 1976, 61 p.
- Confédération Générale des Cadres (CGC): Avant-projet de recom-
mandation commune destinée à favoriser l'institution de
commissions de concertation au sein des entreprises. Inter-
sections, n° spécial 7, p. 30 à 32.
- CGC: Le rôle et les attributions des commissions paritaires de
l'emploi. Inter-sections, n° spécial 7, p. 67 à 70.
- Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO):
Les comités d'entreprise. Editions FO, 1975, 215 p.
- CGT-FO: Licenciement et chômage. Editions FO, 1976, 112 p.
- Conseil Economique et Social: Projet de loi relatif à l'établis-
sement d'un bilan social dans l'entreprise. Avis adopté par le
CES au cours de sa séance du 24 novembre 1976, 82 p.
- CONTIN (Raphaël) : Le contrôle de la gestion des sociétés anonymes
Librairies Techniques, 1975, 529 p.
- CONTIN (Raphaël): Les données et les critères du choix entre les
différents types d'intervention: la nomination d'un contrô-
leur de gestion. Revue française de comptabilité n°64,
août-septembre 1976, p. 416 à 424.
- DESPAX (Michel) & PELISSIER (Jean): La gestion du personnel.
Aspects juridiques. Tomes 2 et 3. Cujas, 1974, 238 p. + 304 p.
- DUMONT (Edwige): La faillite. Le rôle du syndic et les droits des
salariés. FO-Hebdo n°1468, 5 mai 1976, 8 p.
- DUPOUY (Claude): Précis de droit commercial. Dunod, 1976, 2 tomes,
380 p. + 366 p.
- HUDIN (Christian): L'intervention des pouvoirs publics et des orga-
nismes para-publics. Revue française de comptabilité n°64,
août-septembre 1976, p. 394 à 399.

- Inspection Générale des Finances: Aspects économiques de la faillite et du règlement judiciaire. Sirey, 1969, 176 p.
- ITHURBIDE (René): Histoire critique de la faillite. LGDJ, 1973, 389 p.
- Journal Officiel: Comités d'entreprise et délégués du personnel. N° 1183, 1972, 84 p.
- Francis Lefèbvre: Mémento pratique social. Editions F. Lefèbvre, 1975, 707 p.
- Francis Lefèbvre: Mémento pratique des sociétés commerciales. Editions F. Lefèbvre, 1975, 1206 p.
- OLIVE (Philippe): L'expert comptable face aux partenaires sociaux de l'entreprise. Mémoire d'expert comptable, oct. -nov. 1976, 185 p.
- Ordre des Experts Comptables et des Comptables Agréés (OECCA): Opérations de leasing. Recommandations à l'usage des membres de l'Ordre. Cas particuliers. 2 p.
- OECCA: Les engagements hors bilan. Recommandations à l'usage des membres de l'Ordre. Principes comptables n°6, 1968, 11 p.
- OECCA: L'exercice du commissariat aux comptes dans le cadre de la nouvelle législation des sociétés commerciales. Supplément à la Revue française de comptabilité n°105, août-sept. 1970, 617 p.
- OECCA: Les diligences de l'expert comptable du comité d'entreprise. Recommandations à l'usage des membres de l'Ordre. Oct. 1973, 4 p.
- OECCA: Les entreprises en difficulté et les commissaires aux comptes. Bulletin d'information et de liaison du conseil régional de l'OECCA, Paris, n°329, juillet-août 1976, p. 18 à 20.
- PAILLUSSEAU (Jean): Qu'est-ce qu'une entreprise en difficulté? Revue française de comptabilité n°64, août-sept. 1976, p. 379 à 392.
- du PONTAVICE (Emmanuel): Les mécanismes destinés à alerter le conseil d'administration de la société en difficulté. Revue française de comptabilité n°64, août-sept. 1976, p. 468 à 473.
- X: Les comités d'entreprise. La revue fiduciaire, nov. 1973, n°548, p. 31 à 144.

3° / ASPECTS COMPTABLES ET FINANCIERS.

- ALTMAN (Edward, Ira): The prediction of corporate bankruptcy: a discriminant analysis. Ph. D., University of California, 1967, 149 p.
- ALTMAN (E.), MARGAINE (Michel), SCHLOSSER (Michel) et VERNIMMEN (Pierre): Validité de la méthode des ratios. Les cahiers de recherche du CESA n°16, 1974, 41 p.
- Banque de France: L'exploitation de la centralisation des risques. Bulletin trimestriel n°11, mai 1974, p. 49 à 54.
- Banque de France: Les ratios. Note d'information n°24, juillet 1974, 23 p.
- Banque de France - Centrale des Bilans: Notes méthodologiques. 6 fascicules, avril 1976.
- Banque de France - Service de Documentation Financière d'Entreprises: La prévision en matière d'incidents de paiement. Note d'information n°29, octobre 1975, 31 p. + annexes.
- Caisse Nationale des Marchés de l'Etat (CNME): Les ratios. Qui publie les ratios? Lesquels? Bulletin d'information économique n°51, 2ème trimestre 1971, 30 p.
- CNME: Comment apprécier à terme la rentabilité financière d'une entreprise? Bulletin d'information économique n°66, 1er trimestre 1975, 15 p.
- DAUDE (Bernard): La chaîne des ratios. Le Management, juin 1971, p. 58 à 64.
- DAUDE (B.): La centrale des ratios. Le Management, décembre 1972, p. 65 à 77.
- DAUDE (B.) et ROUDAIN (Henri): Finances et développement de l'entreprise. Editions Economie et Humanisme - Les Editions Ouvrières, 1974, 303 p.
- DEPALLENS (Georges): Gestion financière de l'entreprise. Sirey, 4ème édition, 1970, 612 p.
- DOSSE (Christiane): Pour comprendre un bilan en anglais. Analyse des documents comptables britanniques et américains. Dalloz, 1973, 97 p.
- ELAM (Rick): The effect of lease data on the predictive ability of financial ratios. The Accounting Review, janvier 1975, p. 25 à 43.

- FIZELLIER (André): Le risk-management. Cahiers de droit de l'entreprise, n°2, 1976, 39 p.
- GIRAULT (Francis) et ZISSWILLER (Richard): Finances moderne: théorie et pratique. Dunod, 1973, 2 tomes, 307 p + 348 p.
- GRU (Larry, George): Financial ratios, multiple discriminant analysis and the prediction of small corporate failure. Ph. D. University of Minnesota, 1973, 212 p.
- LASSEQUE (Pierre): Gestion de l'entreprise et comptabilité. Dalloz, 7ème édition, 1975, 680 p.
- MADER (François): Les ratios et l'analyse du risque. Analyse Financière, 2ème trimestre 1975, p. 8 à 18.
- MARKS (Barry, Randall): A capital investment planning model for a firm facing bankruptcy. Ph. D., Purdue University, Etats-Unis, 1975, 111 p.
- MEUNIER (Henri), de BAROLET (François) et BOULMER (Pierre): La trésorerie des entreprises. Plans de trésorerie, plans de financement. Dunod, 1974, 178 p.
- SCHLOSSER (Michel) et VERNIMMEN (Pierre): Gestion bancaire. Nouvelles méthodes et pratiques. Dalloz, 1974, 599 p.
- X: Presenting financial facts to employees in the context of industrial relations. Management Accounting, Londres, novembre 1975, volume 53 n°10, p. 359 à 360.
- X: Faillite des ratios? CNPF 76 - Patronat n°372, sept. 76, 2 p.

4° / ASPECTS ECONOMIQUES

- ALTMAN (Edward) et Mc GOUGH (Thomas): Evaluation of a company as a going concern. The Journal of Accountancy, décembre 74, p. 50 à 57.
- BARTHELEMY (Jacques): Les incidences sociales de la crise économique. Economie et comptabilité n°108, décembre 1974, p. 21 à 31.
- Caisse Nationale des Marchés de l'Etat (CNME): Comment mesurer le risque d'un produit nouveau? Bulletin d'information économique n°59, 2ème trimestre 1973, 14 p.
- CNME: Qui fait faillite en France? Bulletin d'information économique N°61, 4ème trimestre 1973, 66 p.

- CNME: Qui fait faillite en France en 1973? Bulletin d'information économique n°63, 2ème trimestre 1974, p. 85 à 180.
- CNME: Peut-on apprécier l'avenir d'une industrie? Bulletin d'information économique n°65, 4ème trimestre 1974, p. 93 à 132.
- CNME: Les faillites en 1974. Bulletin d'information économique n°66, 1er trimestre 1975, 24 p.
- CNME: Les faillites pour le premier trimestre de 1975. Bulletin d'information économique n°67, 2ème trimestre 1975, p. 41 à 67.
- CNME: Les faillites pour les 9 premiers mois de 1975. Bulletin d'information économique n°68, 3ème trimestre 1975, 19 p.
- CNME: Les faillites pour l'année 1975. Bulletin d'information économique n°69, 4ème trimestre 1975, 19 p.
- CNME: Les faillites pour le premier trimestre 1976. Bulletin d'information économique n°70, 1er trimestre 1976, 19 p.
- CNME: Les faillites pour le second trimestre 1976. Bulletin d'information économique n°71, 2ème trimestre 1976, 19 p.
- CNME: L'origine des difficultés des entreprises françaises tombées en règlement judiciaire. Bulletin d'information économique n°73, 4ème trimestre 1976, p. 41 à 70.
- Confédération Générale des Cadres (CGC): Mémoire confédéral sur l'emploi. Inter-sections n° spécial 7, p. 54 à 59.
- DROUIN (Pierre): L'os. Le Monde, 9 novembre 1976.
- DUPEYROUX (Jean-Jacques): Chômage 1977. Le Monde, 11 janv. 1977.
- JOBARD (Jean-Pierre): Les entreprises en difficulté: croix-rouge ou prophylaxie? Chronique d'actualité - SEDEIS, tome XII, n°12, 30 juin 1975, p. 353 à 362.
- LASSEGUE (Pierre): Gestion commerciale. Les Cours du Droit, 1975, 555 p.
- MIALARET (M.) Rapport de la commission présidée par...: Pour entreprendre... Imprimerie Nationale, 1973, 305 p.
- MICHON (François): Chômeurs et chômage. PUF, 1975, 290 p.
- ROIRE (Claude): Le sauvetage des entreprises en difficulté. Le Nouvel Economiste. Cité par Problèmes Economiques n°1461, 25 février 1976, p. 11 à 18.
- Varii auctores: Une Europe solidaire: celle des faillites. Le Monde, 6 mai 1975.

5° / ASPECTS MATHÉMATIQUES.

BERTIER (Patrice) et BOUROCHE (Jean-Marie): Analyse des données multidimensionnelles. PUF, 1975, 270 p.

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|----|
| Sommaire | 3 |
| INTRODUCTION GÉNÉRALE | 4 |
| Chapitre I : LES "FAILLITES" D'ENTREPRISES PEUVENT-ELLES REMETTRE EN CAUSE UN SYSTÈME DE GESTION ? | 7 |
| Introduction | 8 |
| Section 1 : La réforme de l'entreprise et l'évolution de sa place dans la société | 10 |
| § 1 - La réforme de l'entreprise et l'évolution de sa fonction sociale | 11 |
| 1° / L'évolution de la conception de l'entreprise | 12 |
| 2° / L'évolution du droit de l'entreprise | 15 |
| a - L'évolution vers un "droit économique" | 15 |
| b - Le rôle de gestionnaire du juge | 16 |
| c - La réforme de l'entreprise dans le droit européen | 17 |
| 3° / Cogestion ou cosurveillance ? | 19 |
| a - La cogestion | 19 |
| b - La cosurveillance : panacée ou épouvantail ? | 22 |
| § 2 - L'évolution des attitudes face au problème des entreprises en difficulté | 25 |
| 1° / La montée du chômage et le problème des licenciements | 27 |
| a - La montée du chômage : aspects quantitatifs de la question | 27 |
| b - Les problèmes sociaux posés par le chômage | 29 |
| c - L'attitude des travailleurs face au problème des licen- ciements collectifs | 30 |
| 2° / Le rôle de l'Administration et des banques dans le sauve- tage des entreprises | 33 |
| a - Le rôle de l'Administration | 33 |
| b - Le rôle des banques dans le sauvetage des entreprises | 35 |
| 3° / L'évolution du "droit de la faillite" | 39 |
| a - L'origine des réformes de 1967 | 39 |
| b - L'inadaptation de la législation de 1967 à une politique de sauvetage des entreprises en difficulté | 41 |
| c - Les réformes envisagées et la politique de sauvetage des entreprises | 42 |
| - La saisine d'office | 42 |
| - La saisine sur intervention du commissaire aux comptes | 44 |
| Conclusion | 49 |

| | |
|--|----|
| Section 2 : L'information des salariés ou la remise en cause de leur place dans l'entreprise | 50 |
| § 1 - Le droit à l'information des travailleurs et son récent développement | 51 |
| 1°/ Comment définir une politique d'information du personnel | 52 |
| a - Cette information reste aujourd'hui insuffisante | 52 |
| b - Comment l'information des salariés peut-elle être objective ? | 54 |
| c - Quels pouvoirs les salariés tirent-ils de l'information qui leur est donnée ? | 55 |
| 2°/ L'information économique du comité d'entreprise | 57 |
| a - Les droits du comité d'entreprise en matière d'information économique | 58 |
| -L'information qui doit être légalement fournie au comité d'entreprise | 58 |
| -Les pouvoirs d'investigation des représentants des salariés | 59 |
| -Dans quelle mesure le comité d'entreprise peut-il faire état des informations dont il dispose ? | 60 |
| b - Les insuffisances de l'information du comité d'entreprise | 61 |
| c - Les améliorations possibles | 64 |
| 3°/ Les indicateurs sociaux : une information originale au service des relations du travail | 66 |
| a - Le vocabulaire | 67 |
| b - La grammaire du langage des indicateurs sociaux | 69 |
| c - L'inadaptation du langage actuel des indicateurs sociaux à un certain nombre d'objectifs | 71 |
| 4°/ Le rôle du personnel d'encadrement dans le développement de l'information des salariés | 74 |
| § 2 - Le rôle de l'information des salariés face au risque de défaillance de l'entreprise | 78 |
| 1°/ Comment diagnostiquer le risque de défaillance ? | 79 |
| a - La formation économique des représentants des salariés | 79 |
| b - L'information économique doit déboucher sur un diagnostic rapide | 80 |
| 2°/ L'intervention des salariés lorsqu'il y a un risque de défaillance | 81 |
| 3°/ Le rôle des salariés dans le redressement de l'entreprise | 83 |
| Conclusion | 85 |

| | |
|--|-----|
| Chapitre II : ANALYSE EXTRA-COMPTABLE DU RISQUE DE DEFAILLANCE DE L'ENTREPRISE | 86 |
| Section 1 : L'étude du marché de l'entreprise et le risque de défaillance | 87 |
| § 1 - L'évolution du marché traditionnel de la firme | 90 |
| § 2 - Le risque spécifique lié au développement de produits nouveaux | 94 |
| Section 2 : Contribution d'une typologie des faillites à la mesure du risque de défaillance de l'entreprise | 98 |
| § 1 - Typologie des faillites | 101 |
| 1° / Analyse sectorielle du risque de faillite | 102 |
| 2° / Dimension de l'entreprise et du risque de faillite | 105 |
| 3° / La distribution géographique des faillites | 109 |
| 4° / Age de l'entreprise et risque de faillite | 111 |
| 5° / Forme juridique de l'entreprise et risque de faillite | 114 |
| § 2 - La sensibilité des entreprises aux accidents de la conjoncture | 119 |
| 1° / L'évolution d'ensemble des faillites depuis 1973 | 120 |
| 2° / Etude sectorielle de la sensibilité des entreprises aux accidents de la conjoncture | 124 |
| 3° / Etude de la sensibilité des entreprises aux accidents de la conjoncture en fonction de leur taille | 126 |
| 4° / Etude de la sensibilité des entreprises aux accidents de la conjoncture en fonction de leur âge | 128 |
| Section 3 : Les indicateurs d'alerte basés sur des données extra- comptables | 130 |
| 1° / Les critères objectifs définis par la Commission Sudreau | 132 |
| 2° / Les indices de situations difficiles potentielles ou effectives de l'Accountants international study group | 135 |
| a - Les indices de difficultés de trésorerie | 135 |
| b - Les indices de difficultés dans la gestion de l'entreprise | 136 |
| 3° / Le "bilan social" de M. Chevalier | 138 |
| a - L'activité de l'entreprise et les niveaux de l'emploi | 138 |
| b - La vie de l'entreprise et la structure de l'emploi | 139 |
| Conclusion | 142 |
| Chapitre III : ANALYSE COMPTABLE DU RISQUE DE DEFAILLANCE | 143 |
| Introduction | 144 |
| Section 1 : Approche analytique du risque de défaillance à partir de l'étude des comptes | 146 |
| § 1 - Le risque de défaillance et le fonds de roulement | 148 |
| § 2 - L'appréciation du risque de défaillance à partir de batteries de ratios | 152 |

| | |
|--|-----|
| 1°/ Les batteries de ratios | 153 |
| 2°/ L'intégration des normes sectorielles dans l'analyse du risque de défaillance par des batteries de ratios | 158 |
| a - Ratios pouvant servir d'indicateurs de défaillance dans l'industrie | 159 |
| b - Ratios pouvant servir d'indicateurs de défaillance dans le commerce | 161 |
| Section 2 : Approche synthétique | 163 |
| § 1 - Les méthodes empiriques de recherche d'une information syn- thétique | 165 |
| 1°/ La méthode du profil | 166 |
| 2°/ L'indice unique de santé : la méthode des "crédit-men" | 168 |
| § 2 - L'indicateur synthétique de M. Altman pour l'industrie | 172 |
| 1°/ La méthode retenue | |
| 2°/ La constitution de l'échantillon initial | 174 |
| 3°/ Les variables explicatives | 175 |
| 4°/ Les résultats | 177 |
| 5°/ Le contrôle de la validité des résultats | 180 |
| 6°/ Conclusion | 182 |
| § 3 - Les indicateurs de défaillance synthétiques adaptés aux entrepri- ses petites et moyennes | 184 |
| 1°/ La fonction discriminante de M. Edmister | 185 |
| 2°/ La fonction discriminante de M. Gru | 188 |
| a - Les correctifs à apporter aux états financiers | 188 |
| b - L'échantillon de base | 188 |
| c - Les variables explicatives de la défaillance | 189 |
| d - Les résultats | 190 |
| e - Le contrôle de la validité des résultats | 192 |
| f - Conclusion | 192 |
| § 4 - La prise en compte du crédit-bail dans les indicateurs de défail- lance synthétiques | 194 |
| 1°/ L'introduction des engagements de crédit-bail dans les comptes | 196 |
| 2°/ Composition de l'échantillon | 197 |
| 3°/ L'analyse des comptes | 198 |
| 4°/ Les résultats | 201 |
| 5°/ Conclusion | 202 |
| Conclusion | 203 |
| CONCLUSION GÉNÉRALE | 205 |

Vu: Le Président:

Vu: les suffragants:

Vu et permis d'imprimer :

**Monsieur le Président de l'Université
de Paris I - Panthéon - Sorbonne.**

